



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Telesonic, S.A. (Palacio Euskalduna) (código de convenio 48102551012022).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 4 de mayo de 2022 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 26 de mayo de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE AUDIOVISUALES
Y SERVICIOS AUXILIARES DE TELESONIC S.A. EN EL PALACIO EUSKALDUNA****Artículo 1.— *Ámbito personal***

El presente convenio regula las condiciones de trabajo del personal presente y futuro que presta sus servicios para la empresa Telesonic en el Palacio Euskalduna de Bilbao y que realizan servicios englobados dentro del sector de Audiovisuales y Servicios Auxiliares.

Artículo 2.— *Ámbito temporal*

El presente convenio tendrá una vigencia que se extenderá desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Llegada la fecha de vencimiento y con tres meses de antelación a la finalización de la vigencia, el presente convenio se considerará denunciado automáticamente debiendo las partes iniciar las negociaciones para su renovación

Se acuerda expresamente que, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86,3 E.T, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 3.— *Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán todas aquellas condiciones más beneficiosas que viniera disfrutando el personal a la fecha de la firma del presente convenio. Dichas condiciones no podrán ser compensadas ni absorbidas.

Esta condición no se extiende al aspecto salarial por cuanto que la retribución total consignada en las tablas del convenio absorbe y compensan los importes y conceptos que en su totalidad se han percibido hasta la firma del convenio.

Artículo 4.— *Jornada laboral*

La jornada de trabajo establecida será de 1.610 horas anuales.

Se considerará trabajo efectivo el tiempo transcurrido entre la hora real de entrada y la hora real de salida.

Tendrán la consideración de trabajo efectivo, y como tal remunerado, los tiempos empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos, y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o como consecuencia de la propia organización del trabajo.

Artículo 5.— *Calendario laboral*

La empresa elaborará un calendario con horario cierto y determinado para el personal sujeto al presente convenio. Dicho calendario será fijado con los diferentes colectivos. La empresa dará a cada trabajador/a mínimo un calendario cierto a 5 semanas vistas en la que figurarán los días de trabajo así como los días de libranza, respetando en todo caso la periodicidad de dos fines de semana libres de cada 5.

Dicho calendario se actualizará semanalmente.

Por la naturaleza de la actividad a desarrollar el calendario laboral así como el horario en él dispuesto se podrá modificar siempre y cuando concurra el acuerdo entre empresa y trabajador/a afectado/a, cuestión esta que será informada en el plazo máximo de 24 horas a la representación sindical.

Artículo 6.— *Trabajo a turnos*

En aquellos servicios, establecimientos o dependencias del Palacio Euskalduna que por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación, salvo que mediare pacto entre la representación de la Empresa y la mayoría de los trabajadores adscritos al Palacio Euskalduna en virtud del cual se acordare otro sistema distinto al de la rotación referida.

**Artículo 7.— Pausa entre cada jornada**

Se garantiza un descanso mínimo de 12 horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

Artículo 8.— Horarios

La naturaleza de las actividades de la empresa hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios tengan la flexibilidad y movilidad que exige la atención a los trabajos concretos, en muchas ocasiones variables y no siempre previsibles.

En base a lo anterior, la dirección tendrá la facultad y la responsabilidad de ordenación de los horarios con la flexibilidad que las referidas actividades variables y no siempre previsibles exijan atendándose a las limitaciones y compensaciones que se establezcan en el presente convenio. Si las citadas necesidades exigen modificaciones que afectan a los días libres y son notificadas con una antelación inferior a 4 días o a una modificación de horario inferior a 24 horas, las horas que se trabajen con motivo de la modificación efectuada tendrá el valor económico de 2 horas por hora trabajada.

Como norma general, la dirección ordenará los horarios respetando los siguientes mínimos:

- a) La jornada ordinaria será de 8 horas, no siendo superior a 9 horas ni inferior a 5 horas.
- b) Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente habrá un periodo mínimo de 12 horas.
- c) La distribución de la jornada obedecerá a 5 días de trabajo consecutivo y a continuación se descansarán 48 horas.

A efectos de la determinación del descanso semanal de 48 horas, no se computarán los 14 festivos anuales.

Horarios partidos

Son los que están repartidos en dos bloques dentro de un mismo día. Entre los bloques de jornada deberá haber como mínimo una hora y como máximo tres horas.

El horario referido se aplicará solamente al trabajo diurno.

Horarios continuados

Son los que se establecen en un solo bloque al día, siempre que no sean inferiores a 5 horas ni superiores a 9 horas efectivas y en ellos habrá un descanso de 20 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo y como consecuencia remunerado.

Las horas trabajadas en exceso sobre 40 horas semanales, si no se pudieran compensar, se abonarán como extraordinarias. La compensación se realizará a razón de 1,5 horas por hora trabajada en día laborables y a razón de 2 horas por cada hora trabajada en los días señalados como descanso del personal o festivo.

Horas extraordinarias

Con carácter general se considerarán horas extraordinarias las que excedan de 40 horas a la semana o de 8 horas diarias efectivas de trabajo.

La compensación de las horas extraordinarias será en tiempo de descanso o compensación económica a razón de 1,5 horas por cada hora trabajada salvo que se tratara de horas extraordinarias trabajadas en un día de los señalados como descanso del trabajador en cuyo caso la compensación será a razón de 2 horas por cada hora extraordinaria trabajada.

La compensación en tiempo de descanso se acumulará en jornadas completas, debiendo las mismas disfrutarse en los dos meses siguientes a su realización salvo pacto en contrario.

**Artículo 9.— Vacaciones**

Se establecen 23 días laborables de vacaciones considerando laborables de lunes a viernes, o la parte proporcional para aquellas personas que se incorporen dentro del año natural. Las vacaciones se deberán disfrutar antes del 31 de enero del año siguiente.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico salvo cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación laboral o el trabajador/a pase a la situación de excedencia. En dichos supuestos el trabajador/a tendrá derecho al abono de la parte proporcional de las vacaciones que le correspondiera por el trabajo realizado en dicho año.

Se podrá simultanear el disfrute de una parte del periodo vacacional de un mismo servicio o equipo de trabajo siempre que se garantice la atención de los servicios y no se ocasionen acumulaciones innecesarias del trabajo.

En el supuesto de que el trabajador/a causara baja médica bien fuera con antelación al inicio del periodo vacacional o bien fuera durante el transcurso del mismo, se interrumpirá el disfrute de las vacaciones reanudándose el periodo vacacional una vez expedido el alta médica, sea cual sea la contingencia que hubiera originado la situación de baja y el tiempo transcurrido.

Los descansos, fiestas, permisos retribuidos, licencias retribuidas disfrutados durante el año por el personal no reducirá los días de vacaciones a los que se tuviera derecho.

Para la retribución de vacaciones se tendrán en cuenta el promedio de los pluses percibidos en los tres meses anteriores así como la antigüedad.

Artículo 10.— Licencias retribuidas

El personal previo aviso y justificación tendrá derecho a ausentarse del trabajo y con derecho a remuneración por las siguientes causas:

- 20 días naturales en caso de matrimonio.
- 4 días naturales en caso de fallecimiento en caso de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuatro días más si sucede a más de 300 km. Idéntica licencia se disfrutará en el supuesto de enfermedad grave u hospitalización por familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- 16 semanas naturales en caso de nacimiento de hijos/as.
- 1 días por traslado de domicilio habitual.
- 1 día natural en el supuesto de matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y dos días naturales si se celebrara a más de 300 km de distancia.
- Por el tiempo necesario para acudir a citaciones judiciales del personal como consecuencia de incidencias laborales relacionadas con el servicio. Si coinciden en día de descanso se establecerá la compensación por el tiempo realizado.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Por el tiempo indispensable para asistir a exámenes finales para la obtención de título oficial del carnet de conducir.
- Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica o acompañamiento de un familiar de primer grado de consanguinidad.

Las licencias referidas a matrimonio se extenderán a las personas que acrediten certificado de convivencia.

El trabajador/a tendrá derecho por motivos personales a permiso no retribuido de 5 días siempre que lo comunique con 48 horas de antelación. Dichos días de permiso no podrán acumularse a las vacaciones y se deberá acreditar la no prestación de actividad laboral durante esos 5 días.

**Artículo 11.— Licencia por asuntos propios**

Las licencias concedidas por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna. La duración mínima será de 7 días naturales, siempre y cuando se solicite con una antelación, al menos de 15 días a la fecha de inicio salvo motivos sobrevenidos que hubieren imposibilitado a la antelación referida. La duración acumulada de este permiso no podrá exceder de 3 meses en el periodo de un año. Se deberá acreditar la no realización de actividad laboral en dicho tiempo.

Artículo 12.— Excedencias*Excedencia voluntaria*

Aquellas personas que solicitaran una excedencia voluntaria deberán comunicar a la empresa por escrito su intención de disfrutarla con 15 días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute. En caso de que la empresa en el plazo de 7 días desde la solicitud no respondiera se entenderá que la misma ha sido concedida en los términos solicitados.

El personal excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un año de excedencia, conservando durante el tiempo restante el derecho de incorporación preferente en las vacantes de puestos de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. El derecho a la solicitud de excedencia podrá ser ejercitado nuevamente si hubiera transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

Si la excedencia fuera solicitada por un tiempo inferior al máximo permitido, 5 años, se podrá prorrogar por periodos no inferiores a 4 meses siempre y cuando no se supere el periodo máximo estipulado y mediando solicitud de prórroga con un mes de antelación.

Durante el disfrute de la excedencia el trabajador/a que así lo decidiera podrá solicitar su incorporación en cualquier momento siempre y cuando se comunique por escrito a la empresa con un mes de antelación.

Asimismo llegado el vencimiento del periodo de excedencia solicitado y con un mes de antelación, se comunicará a la empresa la decisión de incorporación al puesto de trabajo.

Excedencia por cuidado de menores o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Este tipo de excedencia conllevará la reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de similares características.

Artículo 13.— Suspensión del contrato por maternidad y paternidad

En el supuesto de parto, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspen-



sión se distribuirá a opción de la interesada siempre que las seis primeras semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En los supuestos de adopción o acogimiento, en las condiciones arriba mencionadas, la suspensión producirá efectos a elección del trabajador o de la trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva.

En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, se ampliará la suspensión del contrato durante dos semanas.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que reste del período de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o del menor adoptado, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos casos en que, por cualquier otra causa, el neo nato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Suspensión del contrato por paternidad en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

La duración del descanso por paternidad será el que marque la normativa laboral vigente en cada momento.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de permiso para el padre no se verá reducido, salvo que, el padre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo sin haber finalizado el periodo de suspensión.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso de maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Quien ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, comunicándolo con carácter previo a la Empresa con la antelación de 15 días, siempre que sea posible.

Artículo 14.— Seguro de accidente de trabajo

La empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes que garantice las siguientes indemnizaciones:

- En caso de fallecimiento laboral 40.250 euros.
- En caso de gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional 40.250 euros.



— En caso de incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, 33.525 euros.

La Empresa, queda obligada a la renovación sucesiva de las pólizas asegurativas que representen dichas coberturas, en los términos conceptuales y cuantitativos anteriormente indicados, haciendo entrega de copia de las mismas a los miembros del Comité de Empresa y representantes sindicales dentro del plazo de los 30 días siguientes a su suscripción y/o renovación.

El personal tendrá derecho a elegir a los beneficiarios previa comunicación a la aseguradora.

Los capitales garantizados serán actualizados conforme a la variación experimentada por el IPC de la CAPV del año anterior más un 1,75%.

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 15.— Salarios

Las tablas salariales a aplicar en cada categoría profesional así como los incrementos pactados para los años de vigencia del convenio se reflejarán en las tablas salariales adjuntas, que corresponden a un incremento del IPC de la CAPV (6,5%) para el año 2022 y el IPC de la CAPV para el año 2023. Con respecto al incremento para el 2022 se abonará con un incremento del 4% desde el mes de enero y con carácter retroactivo desde enero, abonando los atrasos correspondientes. El 2,5% restante se abonará en un único pago con la nómina del mes de diciembre correspondiente a la suma del incremento del 2,5% de la totalidad de las mensualidades del año 2022.

Artículo 16.— Antigüedad

A efectos de reconocimiento de la experiencia, se abonará al personal un complemento de antigüedad consistente en un por 0,50 sobre el salario base por cada trienio que hubiera prestado servicios en el centro de trabajo Palacio Euskalduna.

A efectos de tener en cuenta el tiempo de prestación de servicios en el centro de trabajo Palacio Euskalduna se computará todo el tiempo que el personal hubiera trabajado en dicho centro con independencia de que se hubieran producido interrupciones en su contrato de trabajo.

Aquellas personas que tuvieran complemento personal, mejora voluntaria, plus voluntario, dicha cantidad se sumará al salario base para calcular el referido 0,50%.

Artículo 17.— Plus nocturnidad

Se considera trabajo nocturno aquél que se efectuara entre las 22:00 y las 6:00 horas. Las horas trabajadas en periodo nocturno se abonarán a razón de 25% calculado sobre el salario base.

Aquellas personas que tuvieran complemento personal, mejora voluntaria, plus voluntario, dicha cantidad se sumará al salario base para calcular el 25% referido.

Artículo 18.— Plus domingo y festivo

Las horas trabajadas en domingo o festivo dictado por la CAPV se abonarán a razón de 50% sobre el salario base.

Aquellas personas que tuvieran complemento personal, mejora voluntaria, plus voluntario, dicha cantidad se sumará al salario base para calcular el 50% referido.

En el supuesto en que concurrieran dos circunstancias es decir, domingo y festivo más nocturnidad el complemento a abonar será del 75% sobre el salario base. Aquellas personas que tuvieran complemento personal, mejora voluntaria, plus voluntario, dicha cantidad se sumará al salario base para calcular el referido 75%.

**Artículo 19.— Plus carácter especial Navidad**

Tendrá la consideración de carácter especial el periodo de trabajo que se efectúe entre las 15:00 del 24 de diciembre y las 24:00 horas del 25 de diciembre así como las efectuadas entre las 15:00 horas del 31 de diciembre y las 24:00 horas del 1 de enero.

Las horas comprendidas en esas franjas horarias se abonará a razón de 50 euros la hora. No podrán efectuarse más de 4 horas de carácter especial en una misma jornada. En el caso de efectuarse más de 4 horas de carácter especial en la misma jornada se considerarán efectuadas 7 horas y se abonarán 350 euros por dichas horas.

Artículo 20.— Pagas extras

Se abonarán dos pagas extraordinarias (julio y navidad) a razón de salario base más antigüedad y plus voluntario, mejora voluntaria y complemento personal para aquellas personas que lo tuvieran.

Artículo 21.— Horas extraordinarias

Hay que añadir que la compensación por trabajo en horas extras habrá que disfrutarla como máximo en los dos meses siguientes salvo que mediará acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Artículo 22.— Incapacidad Temporal

El personal que estuviera en situación de I.T cualquiera que fuera la causa (enfermedad común, enfermedad profesional, accidente o accidente laboral) percibirá durante la situación de I.T el 100% de la base reguladora calculada conforme al mes anterior a la situación de I.T. y durante el periodo que durara la situación de I.T.

CONTRATACIÓN**Artículo 23.— Bolsa de trabajo**

El criterio principal para el llamamiento a los trabajadores y trabajadoras que estén en la bolsa de trabajo, será la antigüedad. No obstante, ambas partes acuerdan constituir una comisión negociadora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del convenio para estudiar, valorar y adecuar la contratación del personal eventual en base a los listados actuales existentes. Para ello en el consejo de relaciones laborales se celebrarán tantas reuniones fuesen precisas a petición de cualquiera de las partes para desarrollar una normativa ad hoc. A la misma acudirán representantes de la empresa y representación sindical que acudirán con 1 o 2 representantes del colectivo eventual.

Artículo 24.— Subrogación

En tanto en cuanto no exista un convenio de Comunidad Autónoma del País Vasco o un convenio de la provincia de Bizkaia para el sector de audiovisuales, a efectos de garantizar la estabilidad de los puestos de trabajo, será de aplicación el artículo 35 del convenio de colectivo estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) publicado en el «BOE» en fecha 1 de Agosto de 2009. Dicho artículo establece lo siguiente:

- I. 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 clase de 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/as sólo se extingue en el momento en que se produzca el derecho la subrogación del trabajador/a a la nueva adjudicataria.

La subrogación afectara a la totalidad de las fases y actividades de la producción audiovisual así como servicios auxiliares, que no sean considerados como pue-



tos de confianza o que impliquen la predeterminación de una línea editorial o de producción 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/as 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/as 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/as 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/as 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.
 - e) Trabajadores/as que ostente cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas, la subrogación la nueva empresa respecto de estos trabajadores se realizará teniendo en cuenta lo siguiente.
 - f) Representantes de los trabajadores/as, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo o designados por la organización sindical a la que representan y se mantuviesen los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de Delegado sindical, y sean objeto de subrogación conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato.
 - g) Los Delegados sindicales, que trabajen en el Centro de Trabajo afectado por la subrogación, cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario y en el mismo no se dieran los mínimos legales para el mantenimiento de esta figura de representación sindical, serán subrogados manteniendo las garantías establecidas en el artículo 68 apartados a) y c) del Estatuto de los Trabajadores por un periodo mínimo de un año.
 - h) Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- 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 contrato de arrendamiento o prestación de servicio de cualquier 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 comunica-



ción 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:

1. Trabajadores/as 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.

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:
- Los trabajadores/as 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.
 - 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.
 - 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 continúa 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 últimas 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.
- 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 exigirse 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.

Artículo 25.— *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo*

En el supuesto de que la empresa pretendiera reducir la jornada de algún trabajador o trabajadora por la vía del artículo 41 E.T. y dicha reducción fuera avalada judicialmente, a dicho trabajador o trabajadora le corresponderá una indemnización a razón de 45 días de salario por año trabajado proporcionalmente a la parte de jornada objeto de reducción.

Artículo 26.— *Comisión Paritaria*

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 8 miembros, 4 por la parte social y 4 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria de dicha Comisión por cualquiera de las dos partes, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La Comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 % de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO 11 («BOPV» de 4 de abril de 2000). El sometimiento al arbitraje requerirá de la aceptación de la mayoría de cada parte.

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

Artículo 27.— *Cláusula de inaplicación o descuelgue*

En el supuesto de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, deberá poner en conocimiento de su pretensión a la comisión paritaria del presente convenio con una antelación mínima de 15 días al inicio del periodo de consultas al que se refiere el artículo 82.3 ET. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores/as en el periodo de consultas y los procedimientos y los procedimien-



tos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de la mayoría de cada parte), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores/as) para someter el desacuerdo sobre inaplicación al ORPRICCE o, en su caso la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Artículo 28.— Régimen disciplinario

A efectos del régimen de faltas y sanciones se estará a lo estipulado en los artículos 41, 42, 43, 44, 45 y 46 del Convenio Colectivo estatal para la industria de audiovisuales publicado el 1 de Agosto de 2009 en tanto en cuanto no exista un convenio para el mismo sector para la CAPV o para la provincia de Bizkaia.

Artículo 29.— Medio de comunicación

Se implementará Google calendar para las comunicaciones con los trabajadores. El horario de atención será de 9:00 horas a 17:00 horas los días laborables. No se atenderá los días de libranza.

Será obligatorio el acuse de recibo de la información enviada.

Si hubiese que comunicar una modificación fuera del horario establecido que afecte a la jornada Siguiende se comunicará por teléfono.

Artículo 30.— Dietas

Se implementará en el caso de trabajar 8 horas seguidas o más.

En el caso de una jornada de 8 horas o más con horario partido se implementará la dieta en caso de que la pausa sea de 1 hora 30 o menos de duración.

La cuantía de la dieta será de 13 euros.



TABLAS SALARIALES

Jornada	Puesto	6,5% Salario 2022	Salario 2023
100%	Coor. tecnico	34.632,72	Mas IPC
100%	Oficial tei	30.582,74	Mas IPC
100%	Oficial tei	28.271,59	Mas IPC
100%	Oficial teav	28.271,59	Mas IPC
100%	Peón esp	23.469,93	Mas IPC
80%	Oficial teav	22.617,07	Mas IPC
54,28%	Oficial tei	15.344,21	Mas IPC
54,28%	Oficial tem	15.344,21	Mas IPC
54,28%	Peón esp	12.739,47	Mas IPC
81,42%	Peón esp	19.109,22	Mas IPC

SALARIOS HORA

Categoría	6,5% Salario 2022 (€)	Salario 2023
Resp. escenario	22,37	Mas IPC
Oficial	18,83	Mas IPC
Peón especialista	15,09	Mas IPC