III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9881 *Resolución de 5 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativa al III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos).*

Visto el fallo de la Sentencia número 56/2025, de fecha 21 de abril de 2025, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional recaída en los procedimientos acumulados n.º 13/2025 y n.º 78/2025, sobre impugnación de Convenios, seguidos por las demandas de la Confederación General del Trabajo (CGT), y el Sindicato de Técnicos Audiovisuales y Cinematográficos Españoles (TACE) contra Asociación Estatal de Cine (AECINE), Asociación de Productoras de Cine Publicitario (APCP), Productoras Independientes Audiovisuales Federadas (PIAF), Productors Audiovisuals Federats (PROA), Productoras Españolas de Audiovisual Internacional (PROFILM), Federación Española de Asociaciones de Productores de Animación y VFX (DIBOOS), Productoras Asociadas de Televisión de España –PATE–, FSC –CC.OO–, CSIF, ALMA, FAGA y UGT, con intervención del Ministerio Fiscal,

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.

Con fecha 22 de marzo de 2024 se procedió a la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Trabajo (REGCON), del III convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) –Código de convenio n.º 99012985012002–, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 6 de abril de 2024.

Segundo.

El día 22 de abril de 2025 ha tenido entrada en el registro general del Ministerio la antecitada Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 21 de abril de 2025, en cuyo fallo, previa desestimación de la excepción de indebida acumulación de acciones, se acuerda estimar parcialmente la demanda interpuesta por el sindicato de Técnicos Audiovisuales y Cinematográficos Españoles (TACE), declarando nulo por ilegalidad el artículo 17.2.a) del III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos), que dice: «Las alteraciones horarias en los planes de trabajo ya establecidos deberán ser comunicadas a las personas afectadas con una antelación mínima de 48 horas», por conculcar el plazo mínimo de preaviso previsto en el artículo 34.2 del E.T., y se desestima la demanda interpuesta por el Sindicato Confederación General del Trabajo (CGT), imponiendo al mismo una multa por temeridad, ante lo infundado de su demanda y de las pretensiones ejercitadas en la misma.

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

Fundamentos de Derecho

Primero y único.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional de 21 de abril de 2025, recaída en los procedimientos acumulados n.º 13/2025 y 78/2025, y relativa al III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) –Código de convenio n.º 99012985012002–, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 6 de abril de 2024, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia D.ª Marta Jaureguizar Serrano

Sentencia n.º: 56/2025

Fecha de Juicio: 27/03/2025.
Fecha Sentencia: 21/04/2025.
Tipo y núm. Procedimiento: Impugnación De Convenios 0000013/2025.
Proc. Acumulados: 78/2025.
Materia: Impug.Convenios.
Ponente: D.ª Ana Sancho Aranzasti.
Demandante/s: Confederación General del Trabajo (CGT), y Sindicato de Técnicos Audiovisuales y Cinematográficos Españoles (TACE).
Demandado/s: Asociación Estatal de Cine (AECINE), Asociación de Productoras de Cine Publicitario (APCP), Productoras Independientes Audiovisuales Federadas (PIAF), Productors Audiovisuals Federats (PROA), Productoras Españolas de Audiovisual Internacional (PROFILM), Federación Española de Asociaciones de Productores de Animación y VFX (DIBOOS), Productoras Asociadas de Televisión de España –PATE–, FSC-CC.OO, CSIF.
Partes Interesadas: UGT, Asociación de Autores Literarios de Medios Audiovisuales Sindicato Alma, Foro de Asociaciones de Guionistas Audiovisual (FAGA).
Ministerio Fiscal.
Resolución de la Sentencia: Estimatoria parcial.

Breve Resumen de la Sentencia: La Audiencia Nacional estima parcialmente la demanda interpuesta por el sindicato TACE en impugnación del III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual, declarando nulo por ilegalidad el

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

art. 17.2.a), por conculcar el plazo mínimo de preaviso previsto en el art. 34.2 ET y se desestima la demanda interpuesta por el sindicato CGT imponiendo al mismo una multa por temeridad, ante lo infundado de su demanda y de las pretensiones ejercitadas en la misma.

Aud. Nacional Sala de lo social.
– Goya 14 (Madrid) Tfno: 914007258 Correo electrónico:
Equipo/usuario: SLI.
NIG: 28079 24 4 2025 0000013.
Modelo: ANS105 Sentencia.
IMC impugnación de convenios 0000013/2025.
Procedimiento de origen:/.
Sobre: Impug. Convenios.

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D.ª Ana Sancho Aranzasti.

Sentencia 56/2025.

Ilmo/a. Sr./Sra. Presidente:

D. Ramón Gallo Llanos.

Ilmos/As. Sres./Sras. Magistrados/As:

D.ª Ana Sancho Aranzasti.
D. Francisco Javier Piñonosa Ros.

En Madrid, a veintiuno de abril de dos mil veinticinco.
La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as.
Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento impugnación de convenios 0000013/2025 seguido por demanda de la Confederación General del Trabajo CGT (letrada D.ª María Aránzazu Escribano Clemente) y el Sindicato de Técnicos Audiovisuales y Cinematográficos Españoles TACE (letrado D. Carlos E. Sevilla Alonso) contra Asociación Estatal de Cine (AECINE), Asociación de Productoras de Cine Publicitario (APCP), Productoras Independientes Audiovisuales Federadas (PIAF),Productors Audiovisuals Federats (PROA), Productoras Españolas de Audiovisual Internacional (PROFILM), Federación Española de Asociaciones de Productores de Animación y VFX (DIBOOS) (todas ellas representadas por la letrada D.ª Fe López López), Productoras Asociadas de Televisión de España PATE (letrado D. Gonzalo Núñez Sarompas), FSC-CC.OO (letrado D. David Chaves Pastor), CSIF (graduado social D. Alberto Ibáñez Gallego), ALMA (no comparece), FAGA (no comparece), UGT (no comparece); con intervención del Ministerio Fiscal (Ilmo. Sr. D. Manuel Campoy Miñarro) sobre Impug.Convenios. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D.ª Ana Sancho Aranzasti.

Antecedentes de Hecho

Primero.

El 11-1-2025 fue interpuesta demanda por la representación letrada de la Confederación General del Trabajo (CGT) en impugnación por ilegalidad del III Convenio

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual, demandando a las partes integrantes de la comisión negociadora del mismo: Asociación Estatal de Cine (AECINE), Asociación de Productoras de Cine Publicitario (ACPC), Productoras Asociadas de Televisión de España (PATE), Productoras Independientes Audiovisuales Federadas (PIAF), Productors Audiovisuals Federats (PROA), Productoras Españolas de Audiovisual Internacional (PROFILM), Federación Española de Asociaciones de Productores de Animación y VFX (DIBOOS), FSC-CCOO, CSIF y Ministerio Fiscal. Y como partes interesadas UGT y TACEE. En dicha demanda se suplicaba se dictase sentencia por la que estimando la demanda, se declarase la nulidad de los arts. 4, 7, 8, 9, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 24, 25, 28, 35, 45 y 51 y las disposiciones adicionales segunda, tercera y cuarta.

Segundo.

Admitida a trámite la demanda por decreto de 15-1-2025 las partes fueron citadas a los actos de conciliación y juicio, a celebrar el 11-3-2025.

Tercero.

EL 3-3-2025, por la representación letrada del sindicato de Técnicos Audiovisuales y Cinematográficos Españoles (TACE) se interpuso demanda frente a las mismas partes demandadas, en la que, con base en los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían, se dictase sentencia por la que se declarase la nulidad por ilegalidad de los arts. 4.2, 12.1, 13.3, 16.1, 2 y 4, 17.2.a), 28.1 y 2 y disposición adicional 3.ª El 19-3-2025 el sindicato presentó escrito de aclaración del suplico de su demanda interesando que se declarase la nulidad no de los preceptos en su integridad, sino de los párrafos que en dicho escrito se indicaban (descriptor 181). El 4-3-2025 se dictó auto de acumulación de ambos procedimientos.

Cuarto.

Tras varias suspensiones, el juicio se celebró el 27-3-2025. Llegado el día y no alcanzado acuerdo en conciliación tuvo lugar la celebración del acto de juicio, en el que las partes expusieron sus posiciones.

Los sindicatos demandantes ratificaron sus demandadas aclarando la letrada de CGT que la impugnación de los preceptos reseñados en su demanda se constreñía a los concretos párrafos a los que se hacía referencia en el escrito rector y no a los preceptos completos. Los demandados comparecientes, expusieron sus motivos de oposición. Dada la amplitud de argumentos y partes demandadas, a efectos de evitar reiteraciones innecesarias y en orden a la brevedad de la presente resolución, nos remitimos a lo dispuesto en la fundamentación jurídica sobre los motivos de oposición esgrimidos en el acto de juicio, si bien cabe indicar que por la demanda PATE se opuso la excepción de indebida acumulación de acciones, a la que contestó la letrada de CGT oponiéndose a la misma.

Dado que la cuestión controvertida era estrictamente jurídica, no se fijaron hechos conformes ni controvertidos, instando el tribunal a que las partes demandadas se pronunciaran sobre la posible imposición de una multa por temeridad a los sindicatos demandantes. Emitidas las conclusiones, y solicitando la imposición de multa las patronales y el sindicato CSIF, se confirió la palabra al Ministerio Fiscal, quien solicitó la íntegra desestimación de las demandas interpuestas, informando favorablemente respecto a la imposición de multa por temeridad, por las razones expuestas, quedando los autos conclusos para dictar sentencia.

Quinto.

En la tramitación del procedimiento se han observado las previsiones legales.

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

Hechos probados

Primero.

El 6-4-2024 fue publicada en el BOE Resolución de 22 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registraba y publicaba el III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos).

Descriptor 91.

Segundo.

El citado convenio regula en los preceptos que a continuación se dirán, las siguientes materias:

– Art. 4: Ámbito temporal
– Art. 7: Concurrencia entre convenios
– Art. 8: Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.
– Art. 9: Comisión paritaria.
– Art. 11: Contratación.
– Art. 12: Periodo de prueba
– Art. 13: Contrato fijo discontinuo -
– Art. 15: Principios generales.
– Art. 16: Jornadas especiales.
– Art. 17: Reglas generales del horario de trabajo.
– Art. 18: Reglas específicas del horario de trabajo.
– Art. 19: Registro de jornada.
– Art. 24: Horas extraordinarias.
– Art. 25: Vacaciones anuales.
– Art. 28: Complementos salariales.
– Art. 35: Permisos.
– Art. 45: Producción cinematográfica. Títulos de crédito.
– Art. 51: Derechos sindicales en aplicación de la disposición adicional octava de la ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine.

Asimismo, el convenio incluye cuatro disposiciones adicionales, impugnándose la segunda, la tercera y la cuarta.

Tercero.

La Comisión Paritaria del convenio en reunión de 18-7-2024 ha dado respuesta a las cuestiones que se plantearon en relación a determinados preceptos del convenio, dándose por reproducidas.

Descriptores 36 a 38 y 46 a 49.

Cuarto.

El informe emitido por el Observatorio de las Ocupaciones para el año 2024 sobre el «mercado de trabajo del sector audiovisual» incluye dentro de las actividades económicas de dicho sector a los CNAES 5821, 5829, 5912, 5914, 5915, 5916, 5917, 5918, 5920, 6010 y 6020.

Descriptor 96.

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

Quinto.

Obra al descriptor 97 cuadro de encuesta de población activa correspondiente a la anualidad de 2023 para el CNAE 59 (actividades cinematográficas, de video y de programas de televisión) del INE, contabilizando el porcentaje de hombres y mujeres de los cuatro trimestres del año, siendo un 44,3 % de hombres y un 22,8 % de mujeres.

Sexto.

Obra al descriptor 98 informe sobre mujeres y hombres en España, sobre datos de ocupación a tiempo parcial, dándose por reproducido.

Fundamentos de Derecho

Primero.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Segundo.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan en cada una de las pruebas que se hacen constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

Tercero.

1. La presente resolución tiene por objeto abordar la impugnación del III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) publicado en el BOE el 6-4-2024 efectuada por CGT y TACE. En concreto se impugnan por el sindicato CGT un total de dieciocho preceptos más tres disposiciones adicionales y por TACE nueve preceptos y una disposición adicional. Se impugnan los concretos aspectos de los artículos del convenio que se resaltarán en negrita, a efectos de una mejor comprensión de la presente, siendo coincidentes algunos de los preceptos impugnados por cada una de las demandadas. Se expondrán asimismo, las causas de oposición a las demandadas opuestas en el acto de juicio, al no reseñarse las mismas en los antecedentes de hecho, en aras a la brevedad de la presente resolución.

2. Con carácter previo se ha de resolver la excepción de acumulación indebida de acciones opuesta por PATE al considerar que las pretensiones incluidas en la demanda contienen peticiones que no son incardinarles en el proceso de impugnación de convenio colectivo, por lo que no cabría estimar estas últimas, atendiendo a la modalidad procesal ejercitada.

La excepción ha de ser desestimada pues las pretensiones van dirigidas a la impugnación de los concretos artículos y párrafos del convenio que ambas partes demandantes indican en sus escritos rectores, pudiendo estarse conforme o no con los argumentos expresados, lo que supondría su estimación o desestimación pero en ningún caso declarar la indebida acumulación de acciones, que no concurre. Desestimada la excepción, se examinarán de forma separada a efectos de una mejor comprensión de la presente cada una de las impugnaciones realizadas.

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

Cuarto. *Artículo 4. Ámbito temporal.*

«1. 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 2024.

2. Sin perjuicio de lo anterior y exclusivamente respecto de los conceptos recogidos en las tablas salariales de los apartados A y B del anexo I, se abonarán las diferencias salariales que, en su caso, proceda con efecto retroactivo al 1 de enero de 2022 y al 1 de enero de 2023, respectivamente. El pago deberá efectuarse dentro de los tres meses siguientes a aquel en que se produzca la publicación del presente convenio en el "Boletín Oficial del Estado".

A estos efectos, en el caso de las personas trabajadoras que no hayan percibido el plus de disponibilidad durante todo el año 2022 o 2023, el importe que, en su caso, deba abonarse de forma retroactiva de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, se calculará aplicando a los importes recogidos en las indicadas tablas el coeficiente del 0,875. Igualmente, en el caso de contratos a tiempo parcial o reducciones de jornada, el abono se realizará en proporción a la jornada efectivamente realizada por la persona trabajadora en dichos períodos.

Quedan excluidas de la aplicación retroactiva de las tablas salariales de los apartados A y B del anexo I, las producciones audiovisuales ya ejecutadas a la fecha de la firma del presente convenio.

Adicionalmente, quedan excluidas de la aplicación retroactiva de las tablas salariales de los apartados A y B del anexo I las producciones cinematográficas cuyo rodaje se inicie dentro de los dos meses siguientes a la fecha de la firma del presente convenio.

3. El presente convenio se prorrogará de año en año, a partir del 1 de enero de 2025, por tácita reconducción siempre y cuando no medie denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas, la cual deberá formularse con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia inicial o al de la de cualquiera de sus prórrogas (…).»

En relación con dicho precepto, se dice por CGT que conculca el art. 14 de la CE al dejar fuera de la aplicación retroactiva de las tablas salariales a las producciones audiovisuales ya ejecutadas, constituyendo una discriminación injustificada contrario a dicho precepto y al Estatuto de los Trabajadores (sin indicar artículo alguno). En cuanto al punto 3, se dice que el art. 86 ET permite denunciar el convenio a cualquier parte, no limitándose dicha competencia a los firmantes del convenio.

TACE alega que el apartado 2.º del art. 4 vulnera los arts. 4.2 c), 17.1 y 82.3 ET al producirse un trato discriminatorio por razón de la modalidad contractual al excluirse de la retroactividad a las producciones ya ejecutadas y a las que su rodaje se inicie en los dos meses siguientes a la firma del convenio, manifestando que se discrimina a los trabajadores a tiempo parcial y fijos discontinuos frente a los trabajadores indefinidos. Y que además, se vulnera la doctrina de los actos propios, pues en el II convenio no se aplicó esa cláusula de irretroactividad.

Se oponen las demandadas a dichas causas de impugnación alegando que no existe una indicación clara de por qué se produce una discriminación, ni se hace referencia alguna al tipo contractual, lo que impediría en la estimación de las argumentaciones expuestas. Y en relación con la demanda de CGT, que la versión indicada en su demanda.

Ninguna de las dos causas de ilegalidad puede ser estimada. En relación con la no aplicación retroactiva del convenio a las producciones ya finalizadas o a las que el rodaje se inicie en los dos meses siguientes a la firma del convenio, no efectúa CGT ni una mínima argumentación de por qué se entiende que existe una discriminación por lo que esta Sala no realizará tampoco razonamiento alguno ante el desconocimiento de la razón de aquélla. En relación al motivo alegado por PATE, ha de ser rechazado igualmente. Se basa su argumentación en los informes reseñados en los hechos

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

probados que según expresa revelan que la modalidad contractual predominante en el sector es la temporal y que el convenio «excluye de la aplicación retroactiva de las tablas a todos los trabajadores con modalidades contractuales temporales (e incluso a los trabajadores indefinidos fijos discontinuos) que fueron contratados para una obra o proyecto audiovisual ya ejecutado».

Esta Sala no alcanza a entender esta argumentación cuando el art. 4.2 del convenio ninguna referencia hace a las modalidades contractuales que rigen en las relaciones laborales de los trabajadores que prestan servicios para las producciones audiovisuales a las que no se aplican retroactivamente las tablas salariales, por lo que huelga decir que tanto el informe indicado por TACE como las aseveraciones anudadas al mismo son carentes de todo respaldo, debiendo ser desestimadas. De igual modo ha de rechazarse la vulneración de la doctrina de los actos propios, difícilmente encajable en la impugnación de un convenio por ilegalidad, teniendo en cuenta además que las partes negociadoras no se encuentran vinculadas ni condicionadas por lo negociado en el convenio precedente.

Respecto a la denuncia del convenio, se desconoce de donde obtiene la afirmación la letrada de CGT que el precepto limita la denuncia del convenio a las partes firmantes del mismo, pues del tenor literal del precepto lo que se deduce es que podrán hacerlo «*las partes legitimadas*» sin que ello se vincule a los firmantes, como así se indica. Se desestima por ende la impugnación del art. 4.2 y 3.

Quinto. *Artículo 7. Concurrencia de convenios.*

«1. 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.

2. Conforme a lo previsto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán negociarse en convenios de empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, y con prioridad aplicativa, las siguientes materias:

a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.

e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.»

Expresa CGT que el apartado 1 del precepto conculca el art. 84 ET y es contrario a la negociación colectiva y al principio de mejora de las condiciones laborales pues impide a los convenios de empresa la mejora de aquéllas.

De nuevo opone el sindicato CGT un argumento carente de rigor. Tratándose de un convenio colectivo sectorial, es evidente que aquél se configure como un convenio de «mínimos» sin que se exprese ni un solo razonamiento que permita deducir que el convenio sectorial no permita la mejora por los convenios de empresa de las condiciones pactadas. Dicho argumento, cae por su propio peso desde el momento en que su apartado segundo remite al art. 84.2 ET permitiendo a los convenios de empresa negociar aspectos sobre materias concretas, que tendrán prioridad aplicativa frente al convenio sectorial. Si ello es así, no entendemos por qué se limita la regulación de los convenios de empresa, como sostiene CGT, al margen de que ello constituye una mera

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

afirmación, no respaldada por ningún argumento mínimamente razonado. Se desestima también la impugnación del art. 7.

Sexto. *Artículo 8. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.*

«Las condiciones económicas y de jornada pactadas en el presente convenio 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.

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 o por las que fueran de aplicación a cada persona trabajadora o por aplicación de norma legal, a salvo de aquellos conceptos retributivos para los que expresamente se prevea la no compensación y absorción.

Se dice por CGT que la compensación y absorción supone una "reducción de los derechos previamente adquiridos por los trabajadores, que vulnera el principio de estabilidad en las condiciones laborales y el derecho a no ver disminuidos sus derechos, conforme al art. 41 ET y la jurisprudencia del Tribunal Supremo".»

Como bien apuntaron las demandadas, la expresión del mecanismo de la compensación y de la absorción no es más que el reflejo de las previsiones del art. 26.5 ET, que permite el mismo sin ambages. Resulta cuanto menos rocambolesca la invocación del art. 41 ET como base de la impugnación, precepto dedicado a la modificación sustancial de condiciones de trabajo que no puede identificarse con el citado mecanismo ni con una posible ilegalidad. Se desestima también esta impugnación.

Séptimo. *Artículo 9. Comisión paritaria.*

«1. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la creación de la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del convenio, quedando establecida su sede en la plaza San Miguel, 8, 21 planta, 28005 Madrid (Productoras Asociadas de Televisión de España-PATE).

La Comisión Paritaria estará integrada por 8 vocales, repartidos de forma paritaria entre **la parte social y la parte empresarial firmantes del convenio,** correspondiendo a cada una de dichas partes la determinación, en función de la representatividad ostentada, del número de vocales y de la ponderación del voto atribuido asignados a cada sindicato o asociación patronal. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin derecho a voto, los asesores que las partes consideren necesarios (…).»

Sostiene CGT que no se puede limitar la formación de la Comisión Paritaria a los solos firmantes del convenio lo que supone obviar o cuanto menos desconocer la doctrina reiterada de la Sala Cuarta en contra de sus tesis, distinguiendo entre las comisiones negociadoras y las administradoras del convenio, en las que se sitúa la Comisión Paritaria. En STS de 30-11-2022, rco. 29/2020, «al analizar la cuestión que aquí se plantea por el recurrente relativa a la exclusión de la comisión paritaria de sindicatos no firmantes del convenio, el Tribunal Constitucional distinguió claramente entre los dos tipos de comisiones reseñadas: las negociadoras y las de administración del convenio (SSTC 73/1984, de 27 de junio; 184/1991, de 30 de septiembre; 213/1991, de 11 de noviembre y 222/2005, de 12 de septiembre, entre otras). En las comisiones negociadoras no es dable excluir a ningún sindicato con legitimación negocial aun cuando no haya firmado el convenio. En cambio, en las comisiones de mera administración, su composición puede responder a la composición de la comisión negociadora y firmante del convenio».

En consecuencia, se desestima esta pretensión.

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

Octavo. *Artículo 11. Contratación.*

«1. Toda relación laboral incluida en el ámbito del presente convenio deberá formalizarse por escrito a través del correspondiente contrato de trabajo que deberá ser suscrito por la empresa y la persona trabajadora con anterioridad al inicio de la prestación de los servicios.

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

a) Modalidad de contrato.

b) Razón completa de la empresa, incluyendo su nombre o razón social, domicilio social y número 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.

c) Identificación completa de la persona trabajadora, 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 a la persona trabajadora.

e) Grupo y funciones o categoría profesional de la persona trabajadora.

f) Plazo de duración del contrato, que podrá ser:

– De duración indefinida.

– Temporal, de acuerdo con las previsiones contenidas en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores u otra normativa laboral aplicable a la contratación temporal.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos temporales por circunstancias de la producción para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

La duración máxima de estos contratos no podrá exceder de doce meses. Si se suscribe por un periodo inferior podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación

En el caso del personal técnico y auxiliar que desarrolle actividades en la ejecución directa y exclusiva de la actividad artística, al amparo del artículo 5.tres del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, en su vigente redacción, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, se podrá celebrar el contrato laboral artístico de duración determinada, solo para cubrir necesidades temporales de la empresa, pudiendo ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel, o por el tiempo que duren las distintas fases de la producción. No podrá realizarse este tipo de contrataciones con el personal que desarrolle actividades estructurales o permanentes del empleador, tal y como establece el artículo 5 tres del Real Decreto 1435/1985 (…).

3. 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 aquellas personas trabajadoras ya contratadas en períodos anteriores.»

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

Se dice por CGT que dicho precepto es contrario al art. 35 CE, art. 15 ET y art. 14 CE pues se permite la utilización de contratos temporales o de obra o servicios para cubrir necesidades de producción, sin garantizar la estabilidad en el empleo; porque se utilizan criterios subjetivos para los llamamientos que pueden dar lugar a discriminación y se fija una modalidad de contratación en los contratos artísticos, considerándose los mismos un abuso. En cuanto a los contratos para periodos de producción, dejar la contratación al «criterio» de la empresa da pie según el sindicato demandante a discrecionalidad y a la vulneración de los derechos de los trabajadores a ser contratados como fijos discontinuos.

De nuevo la falta de rigor en la impugnación que se basa en meras argumentaciones de vulneración de derechos hipotéticas o posibles sin un mínimo desarrollo, no permite estimar la impugnación analizada. Afirmar si más que la contratación temporal es contraria a la estabilidad en el empleo, supone obviar que el propio Estatuto de los Trabajadores distingue entre la contratación indefinida y la temporal en sus artículos 15 y 16 por lo que nada impide tampoco que en el sector audiovisual pueda acudirse a la contratación temporal, siempre que la misma sea acorde a la regulación estatutaria, lo que no se ha desvirtuado mínimamente por el sindicato actor.

En cuanto a la contratación del personal técnico y auxiliar que desarrolle actividades en la ejecución directa y exclusiva de la actividad artística, como bien apuntaron las demandadas, lo único que hace el convenio es recoger la previsión contenida en el artículo 5.tres del Real Decreto 1435/1985, en relación con el apartado 2 del mismo precepto legal, por lo que ningún examen más se merece este argumento.

Como tampoco la tesis atinente a que el llamamiento de los trabajadores que participen en producciones cinematográficas que se desarrollen en periodos diferentes, puedan ser llamados en los distintos periodos a criterio de la empresa y siempre que fuera posible, tomando en consideración las circunstancias concurrentes. Es la empresa la que debe valorar, la posibilidad de contratación, sin que de ellos se desprenda un halo de discriminación o conculcación de la legalidad vigente, como afirma CGT. Se desestima también este motivo de impugnación.

Noveno. *Artículo 12. Periodo de prueba.*

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

– Técnicos titulados **(licenciados y graduados universitarios) seis meses.**
– Técnicos intermedios (formación profesional de grado medio y superior) cuatro meses.
– Resto de personas trabajadoras dos meses.

Respecto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.»

Según argumenta TACE, la regulación de dicho precepto conculca el art. 2.1.e) ET y el art. 4 del RD 1438/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

Se sostiene por el sindicato el periodo de prueba previsto en el convenio, conculca el plazo previsto para dicho periodo por el art. 4 del citado Real Decreto, y que debería de aplicarse al personal técnico auxiliar en la modalidad de contratación temporal (contrato laboral artístico de duración determinada), siendo que esta modalidad contractual no es residual en el sector, conforme al documento número 7 de su ramo de prueba.

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

A esta argumentación se oponen las demandadas manifestando que el precepto convencional regula el periodo de prueba de los técnicos, no el periodo de prueba del personal artista, aplicándose a este último su legislación específica.

Este motivo también ha de ser desestimado. Si se observa la redacción literal del precepto, en él se regula el periodo de prueba de los técnicos titulados, fijándose el mismo en seis meses; de los técnicos intermedios, con un periodo de prueba de cuatro meses y del resto de personal, cuyo periodo de prueba no se impugna de dos meses.

El art. 1 del RD 1435/1985 prevé expresamente que «los efectos de este real decreto se entiende por personal técnico y auxiliar el que presta servicios vinculados directamente a la actividad artística y que resulten imprescindibles para su ejecución, tales como la preparación, montaje y asistencia técnica del evento, o cualquier trabajo necesario para la completa ejecución de aquella, así como la sastrería, peluquería y maquillaje y otras actividades entendidas como auxiliares, siempre que no se trate de actividades que se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa, aunque sean de modo cíclico».

Es decir, que una cosa es el personal técnico y auxiliar que presta servicios vinculados directamente a la actividad artística, para el que sería aplicable el periodo de prueba previsto en el art. 4 del Real Decreto; y otra distinta el personal técnico, no vinculado a dicha actividad, incluido dentro del ámbito de aplicación del convenio y que rige su periodo de prueba por lo dispuesto en el art. 12. Es decir, la equiparación de «técnicos titulados» con «técnicos que prestan servicios vinculados a la actividad artística» no es tal. Y por ende, no existe colisión alguna entre el art. 12 del convenio y el citado art. 4 del Real Decreto, que regulan periodos de prueba diferenciados para un personal también distinto, por mucho que los técnicos que pudiéramos denominar «artísticos» puedan ser contratados temporalmente y presten servicios en el sector afectado por el convenio. Se desestima por ende esta impugnación.

Décimo. *Artículo 13. Contrato fijo discontinuo.*

«3. El llamamiento empresarial a las personas trabajadoras sujetas a este tipo de contrato se realizará tomando en consideración los criterios objetivos siguientes: en primer lugar se ajustará no solo al grupo o categoría profesional **sino también al perfil específico del puesto de trabajo o especialidad de contenidos (ficción, informativos, programas, deportes, eventos, participación en temporadas previas, …)** al que se haya atendido para la contratación de la persona trabajadora, en función de las particularidades creativas de la industria cultural audiovisual; y en segundo lugar a la antigüedad, tomando en consideración también criterios geográficos y la distinción entre la modalidad intermitente y la de temporada. **Todo ello sin perjuicio de la utilización de otros criterios objetivos adicionales.»**

Sostiene CGT que este apartado tercero, conculca la regulación del art. 16.3 ET, desnaturalizando la misma, pues los criterios para proceder al llamamiento deben ser objetivos y formales, no dejándose espacio a la discrecionalidad «lo que genera discriminación en el orden del llamamiento», vulnerando el principio de objetividad y no discriminación. A su juicio, si los criterios son subjetivos, podrían ser usados para discriminar o vetar a los trabajadores.

TACE argumenta que los incisos destacados conculcan el art. 16.3 ET y el art. 1256 CC pues se reitera que los criterios para efectuar los llamamientos no son objetivos, dejándose al arbitrio de las partes ejercitar los mismos «haciendo imposible que el no llamado pueda ejercitar ningún derecho de preferencia ni reclamar por despido». Se reitera de nuevo como argumento la vulneración de la doctrina de los actos propios, remitiéndonos a lo ya expuesto anteriormente sobre dicho motivo de impugnación, sin realizar argumentación adicional alguna.

A dichos argumentos se oponen las codemandadas por entender que el precepto fija los perfiles de contenido sobre los que se efectúan los llamamientos y que son atendidos para contratar a los trabajadores.

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

No se entiende la tesis de los sindicatos en este punto. Si se observa la redacción del convenio, aquél expresa los criterios conforme a los que se realizarán los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos, sin que esta Sala advierta notas de subjetividad alguna en aquéllos. La presencia de un perfil específico o especialidad a la hora de desempeñar un determinado puesto (ficción, informativos, programas, deportes, eventos, participación en temporadas previas…) comporta la presencia de datos objetivos y concretos relacionados con las circunstancias a tomar en consideración para una concreta contratación, vinculados con la experiencia y desempeño previo en relación con unas funciones específicas, sin que se acuda a criterios subjetivos o arbitrarios. La cláusula de cierre del apartado impugnado que permite acudir a otros criterios objetivos, ni conculca la legalidad vigente, ni deja al arbitrio de una de las partes concertar un contrato (al margen de que es el empresario quien debe fijar las condiciones que ha de reunir un trabajador para ocupar un puesto específico), ni impide como se ha afirmado, impugnar la falta de un llamamiento. Si efectivamente se han utilizado criterios ausentes de objetividad, no incardinables en los criterios plasmados en el precepto o en otros que pudieran aplicarse, podrá reclamar el trabajador en su caso frente a una ausencia de llamamiento. Pero de todo ello ni se infiere la vulneración de los preceptos que se dicen conculcados, ni concurre una discriminación que de nuevo no se justifica siquiera mínimamente. Se desestima por ende esta petición.

Undécimo. *Artículo 15. Principios generales.*

«1. La jornada ordinaria de trabajo, como criterio general y con las excepciones contempladas en el presente convenio, se establece en 40 horas semanales, a razón de 8 diarias.

Sin perjuicio de lo anterior, para el personal que participe de forma directa en la producción audiovisual y que cobre el plus de flexibilidad, el número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser inferior a cinco horas, salvo en el caso de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, ni superar las nueve horas diarias.

Para el personal que no perciba el plus de flexibilidad, la jornada y su posible distribución irregular se sujetará a lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrán la consideración de personal que participe de forma directa en la producción audiovisual las personas trabajadoras de Administración y Servicios Generales incluidas en el anexo I del presente convenio.

Respecto de las producciones cinematográficas, el personal del anexo I encuadrado en "Equipo de Contabilidad" o "Equipo de Administración y Servicios Generales" solo tendrá tal consideración de personal que participe de forma directa en la producción audiovisual cuando su actividad implique presencia habitual o regular y efectiva en el lugar del rodaje o grabación, con sujeción a las mismas condiciones de jornada y horario del personal técnico. En estos supuestos les será de aplicación lo establecido en el artículo 16, relativo a las jornadas especiales.

2. Para aquellas producciones de televisión cuyos horarios impliquen trabajar de forma habitual en turno de fin de semana, entendiéndose por tal el que incluya sábado o domingo o ambos, la jornada máxima de trabajo semanal del personal que participe de forma directa en la producción será de 36 horas, en un máximo de cuatro días de prestación de servicio y con la consideración de jornada completa.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 48 horas ininterrumpidas que, como regla general, comprenderá los días del sábado y domingo completos.

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

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar, conforme el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las adaptaciones de la duración y distribución de la

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

jornada de trabajo en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En lo no expresamente previsto en el presente convenio será de aplicación lo regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

6. En todo caso, se respetará la condición más beneficiosa de aquellas personas trabajadoras que, con carácter previo a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran percibiendo el plus de disponibilidad pero realizando en todo caso una jornada a tiempo completo inferior a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, siendo considerados personas trabajadoras a tiempo completo y sin que puedan obligarse a transformar su contrato a tiempo completo por otro a tiempo parcial sobre la base de la jornada regulada en el presente convenio. En el supuesto de personas trabajadoras fijas discontinuas se tomará como referencia, a estos efectos, los últimos doce meses previos a la firma del presente convenio, tanto si el plus de disponibilidad se ha percibido de manera continuada como con interrupciones por su condición de fijas discontinuas. Esta garantía se mantendrá en tanto siga vigente el contrato celebrado al amparo de la normativa convencional previa al presente convenio.

7. Las personas trabajadoras a las que se refiere el párrafo anterior, si han venido percibiendo en los últimos doce meses previos a la firma del presente convenio el plus disponibilidad, seguirán realizando su jornada a tiempo completo inferior, sin perjuicio que deban prolongar, puntualmente y cuando sea preciso, su jornada hasta las 40 horas semanales cuando existan situaciones especiales de rodajes, grabaciones, retransmisiones, sin que ese tiempo tenga la consideración de horas extraordinarias.»

Se impugna por CGT el apartado primero y el apartado sexto. Se dice que la fijación de la jornada ordinaria de 40 horas semanales «lo que supone un retroceso en las condiciones laborales para aquéllos que, en el convenio anterior, trabajaban 35 horas semanales»; que ello supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo contraria al art. 41 del ET y al principio de condición más beneficiosa, concurriendo a su juicio una discriminación indirecta con vulneración de los arts. 14 y 17 ET pues no todos los trabajadores afectados por el cambio de jornada cobraban el plus de disponibilidad que se alega por la empresa; y que el precepto permite una distribución irregular de la jornada permitiendo trabajar más de 8 horas diarias en situaciones específicas, sin establecer un procedimiento para pactar esa distribución, lo que vulnera el principio de estabilidad en las condiciones laborales. Y como colofón de su argumento reseña que la ampliación de la jornada puede afectar negativamente la salud y seguridad de los trabajadores, contraviniendo la Directiva 2003/88/CE sobre tiempo de trabajo y los descansos mínimos.

Expresar que la fijación de una jornada de 40 horas frente a las 35 del convenio anterior conculca la legalidad comporta obviar el carácter de la negociación colectiva, como instrumento regulador de las condiciones laborales. Alegar que ello comporta una modificación sustancial de condiciones de trabajo como causa de ilegalidad de un convenio roza lo ilógico, al igual que recurrir al principio de condición más beneficiosa como motivo de nulidad del precepto por causa de ilegalidad.

Se vuelve de nuevo a una argumentación genérica, sin precisión de verdaderos motivos de ilegalidad y basada en conjeturas, opiniones o tesis no avaladas por un precepto legal concreto, sin motivarse verdaderamente la causa de una vulneración. Véase que se cita la Directiva 2003/88/CE sin mayor precisión y los arts. 15 y 17 del ET como base de una discriminación indirecta que no se razona ni en lo mas mínimo. Y en relación a las discrepancias con el reconocimiento de un plus que se abona a los trabajadores que venían desempeñando una jornada de 35 horas conforme al convenio anterior, se deja a salvo su derecho, considerándose a los mismos trabajadores a tiempo completo. Todo ello hace que esta Sala no se detenga más, por lo impreciso de la tesis actora, desestimándose el motivo de impugnación.

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

Duodécimo. *Artículo 16. Jornadas especiales.*

«1. Sin perjuicio de lo indicado en el artículo anterior, para el personal que participe de forma directa en la producción audiovisual **y que cobre plus de flexibilidad, se podrá prolongar, de forma ocasional o puntual, la jornada de trabajo diaria más allá de las nueve horas** para cubrir situaciones especiales de rodajes, grabaciones retransmisiones –particularmente las que se realicen en exteriores que requieran de permisos o condiciones especiales–, y, excepcionalmente, aquellos trabajos o eventos imponderables e imprevisibles que impongan necesariamente tal prolongación.

No obstante, se respetará el descanso entre jornadas legalmente establecido y sin que ninguna persona trabajadora pueda realizar más de tres días consecutivos jornadas superiores a nueve horas.

En ningún caso podrán realizarse más de doce horas de trabajo efectivo al día, ni sobrepasar las cincuenta horas de trabajo efectivo a la semana, ni sobrepasar mensualmente el total de horas resultante de multiplicar la jornada diaria ordinaria máxima del apartado primero del artículo anterior (nueve horas) por el número de días laborables del mes.

2. Los excesos de jornada generados por las jornadas especiales deberán compensarse con **descanso,** a disfrutar dentro de los tres meses siguientes.

En todo caso, **los tiempos de exceso generados por los trabajadores indefinidos durante el último trimestre del año se compensarán,** como máximo, antes del 1 de marzo del año siguiente.

Para contratos temporales o fijos discontinuos, si a la finalización de contrato o del llamamiento no se hubieran compensado las horas de exceso de jornada, se mantendrá a la persona trabajadora en alta, a todos los efectos, y se cotizará por los días de descanso generados y no compensados.

3. En caso de que no se compensen las horas correspondientes a las jornadas especiales con descanso equivalente dentro de los periodos indicados, según la duración de contrato, dichas horas tendrán la consideración de extraordinarias.

A efectos de la indicada compensación, así como para determinar el total de horas pendientes de realizar por jornadas inferiores a la prevista con carácter general en el artículo 15, la persona trabajadora tendrá derecho a conocer, mensualmente y por escrito, el número de horas pendientes bien de compensar por descanso o bien de realizar por defecto de jornada.

4. Las personas trabajadoras que en aplicación de este artículo **realicen una jornada superior a nueve horas de trabajo diario** tendrán derecho a percibir el Complemento por Jornada Especial recogido en el artículo 28 del presente convenio.»

Se argumenta por CGT, impugnando los apartados 1 y 2 del precepto que aquél permite jornadas de hasta 12 horas diarias y un máximo de 50 horas semanales, lo que excede de los límites previstos en el art. 34 ET y la Directiva 2003/88/CE; que los excesos de jornada se pueden compensar con descanso dentro del plazo de tres meses, extendiéndose el plazo al 1 de marzo del mes siguiente para los trabajadores indefinidos, lo que contraviene el art. 34.4 ET; y que las horas no compensadas pasan a considerarse horas extraordinarias, no garantizando el precepto que sean abonadas o compensadas en un plazo razonable, contraviniendo el art. 35 ET.

Por parte de PATE, que impugna las partes del precepto resaltadas en negrita, se realizan las siguientes alegaciones:

a) En relación con el apartado 1.º, se dice que el mismo conculca el art. 34.2 ET. Sostiene que la denominación que se hace del precepto como «jornadas especiales» induce a confusión en relación con las jornadas especiales previstas en el RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo. Y que en realidad, lo que está regulando el precepto es una «distribución irregular de la jornada» para el personal que percibe el denominado plus de flexibilidad. Si ello es así, debe atenderse a las previsiones del precepto que se dice conculcado, que exige necesariamente un preaviso mínimo de

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

cinco días al día y la hora de prestación de trabajo resultante de aquella distribución irregular. Preaviso que no respeta el art. 16.1 del convenio colectivo impugnado.

b) En relación con el apartado 2.º, se indica que conculca el art. 34.2 ET pues el precepto no prevé el carácter retribuido del descanso ni en el inciso del primer párrafo, ni en relación a los contratos indefinidos, temporales o fijos discontinuos, sin que pueda entenderse que el descanso no es retribuido, como así parece desprenderse de la redacción del precepto.

c) Y por lo que respecta al apartado 4.º, según expresa el sindicato, produce una discriminación indirecta por razón de género contraria a los arts. 14 CE y art. 6.2 de la LO 3/2007, de 22 de marzo. Se sostiene que en la práctica, el complemento de flexibilidad regulado por el precepto va a ser devengado prioritariamente por varones, por el hecho de que la contratación a tiempo parcial por razón de cuidado de hijos recae en mayor medida sobre las mujeres. Se remite a la encuesta de población activa del INE y en relación al sector audiovisual, refleja la brecha de género existente, produciéndose un impacto negativo.

En relación a las impugnaciones antes dichas, alegó PATE lo siguiente: que el art. 16 regula una distribución irregular de la jornada, sujeta al plan de trabajo y al régimen de preavisos del art. 17 del convenio. En cuanto a la vulneración del art. 34 ET que se dice CGT no se entiende esta impugnación porque se respetan las doce horas entre jornadas y las horas máximas de nueve, salvo lo previsto en el convenio. En relación con la compensación de las jornadas en los tres meses siguientes, se alude a la mejora de la previsión del Estatuto que fija dos meses y en caso de finalizar la contratación, hasta el 1 de marzo. No se trata de suplir al Real Decreto de jornadas especiales sino regular una distribución irregular de la jornada por circunstancias imprevistas y extraordinarias. No se ha dicho en ningún caso que el descanso no es retribuido. Es un descanso retribuido. Si se superan los 3 meses se transforma en horas extras o se compensa con descanso retribuido. CSIF no se mostró conforme con la previsión de que el art. 16 del convenio colectivo regule una distribución irregular de la jornada sino que lo que regula es un pacto de horas extraordinarias.

Realizando un examen conjunto de las causas de impugnación invocadas diremos que:

I. No es cierto que el art. 16 del convenio entre en confusión con la regulación de las jornadas especiales de trabajo previstas en el RD 1561/1995. Lo que se ha querido expresar por los negociadores son las especiales circunstancias que pueden concurrir en determinadas jornadas de trabajo, sujetas a la regulación que expresamente allí se indica, esto es: la jornada de personal que cobra el plus de disponibilidad y que de forma ocasional o puntual, pueda ver ampliada su jornada de trabajo diaria más allá de las nueve horas. Todo ello para cubrir situaciones especiales de rodajes, grabaciones, retransmisiones –particularmente las que se realicen en exteriores que requieran de permisos o condiciones especiales–, y, excepcionalmente, aquellos trabajos o eventos imponderables e imprevisibles que impongan necesariamente tal prolongación. Situaciones a las que se contrae la especialidad de las jornadas que se tratan de regular y su regulación.

II. Se dice por CGT que el precepto conculca los límites previstos en el art. 34 ET que prevé que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, si bien no se ha tomado en consideración que el art. 15 del convenio prevé de forma expresa que la jornada ordinaria de trabajo, como criterio general y con las excepciones contempladas en el convenio, se establece en 40 horas semanales, a razón de 8 diarias. Es decir que las previsiones convencionales, respetan la jornada máxima prevista en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la regulación excepcional recogida en el art. 16, fruto de la negociación colectiva. Además de lo anterior, el precepto recoge incluso un sistema más beneficioso para la compensación de las horas extraordinarias por descansos en el plazo de tres meses, cuanto el art. 34 ET prevé un plazo de cuatro.

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

III. Cuestión principal a resolver es si efectivamente el primer párrafo del art. 16 regula una distribución irregular de la jornada para los trabajadores que perciben el plus de flexibilidad y si ello es acorde a lo previsto en el art. 34.2 ET. Debemos partir en primer lugar del art. 15 del convenio colectivo, que como ya adelantamos, instaura las reglas generales sobre jornada y tiempo de trabajo.

En concreto, dispone el apartado 1.º de dicho precepto lo siguiente:

«1. La jornada ordinaria de trabajo, como criterio general y con las excepciones contempladas en el presente convenio, se establece en 40 horas semanales, a razón de 8 diarias.

Sin perjuicio de lo anterior, para el personal que participe de forma directa en la producción audiovisual y que cobre el plus de flexibilidad, el número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser inferior a cinco horas, salvo en el caso de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, ni superar las nueve horas diarias.

Para el personal que no perciba el plus de flexibilidad, la jornada y su posible distribución irregular se sujetará a lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores».

La dicción literal del precepto conecta por un lado, la regulación de la jornada diaria de trabajo del personal que participe de forma directa en la producción audiovisual y que cobra el plus de flexibilidad, con las previsiones atinentes al personal que no cobre el plus de flexibilidad, cuya jornada y su posible distribución irregular se sujetará a lo previsto en el art. 34. Es decir, que de ello parece desprenderse que la regulación de la jornada y distribución irregular del personal que cobra el plus, se sujeta a las previsiones que en su caso hayan podido acordarse.

El art. 34.2 ET prevé que «mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella».

Ello nos lleva directamente a la regulación ahora impugnada, contenida en el art. 16 del convenio. Si se observa su redacción, la misma encuentra un paralelismo con el apartado segundo del art. 34: prevé cuando es posible la ampliación de la jornada a 9 horas diarias; el necesario respecto al descanso diario y semanal; la forma de compensación de los excesos de jornada y las consecuencias anudadas a la realización de una jornada superior a nueve horas en cuanto al cobro del complemento de jornada especial. De hecho, lo que hace el art. 16 es excepcionar en los supuestos allí previstos las normas generales de jornada aplicables a los trabajadores que perciben el plus de flexibilidad, que de ordinario, no prestan servicios más allá de nueve horas de jornada diaria, alterando así la distribución regular de la jornada que se fija en un mínimo de cinco y un máximo nueve horas al día.

Si ello es así, y efectivamente el art. 16 regula una distribución irregular de la jornada de los trabajadores para el personal que participe de forma directa en la producción audiovisual y que cobre plus de flexibilidad, se ha acoger la argumentación del sindicato TACE en cuanto a la falta de previsión de un plazo de preaviso mínimo de cinco días a los trabajadores que deban realizar las misma.

Es doctrina reiterada de la Sala Cuarta, expresada entre otras en la STS de 11-122019, rco. 147/2018 que «El art. 34.2 ET permite la distribución irregular de la jornada acordada en convenio colectivo o acuerdo de empresa, sin limitación alguna; el límite del 10 % solo opera en defecto de pacto y, por consiguiente, en el convenio se podría haber pactado cualquier porcentaje de horas o días de distribución irregular.

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

Sin embargo, como pusimos de relieve en nuestra STS de 16 de abril de 2014, Rec. 183/2013, no sucede lo mismo en relación al plazo de preaviso porque, en un párrafo distinto de ese mismo precepto estatutario, junto a la garantía del descanso diario y semanal, se establece la garantía del preaviso de cinco días, y ese plazo, que, ampliándolo, igualmente podría haberse mejorado, no cabe empeorarlo, como hace el convenio, reduciéndolo hasta 48 horas. La previsión legal constituye una disposición de derecho necesario relativo en cuanto contempla que "el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación resultante". Y tal exigencia no se aplica, únicamente, a la distribución irregular que el artículo 34.2 ET ha previsto que pueda utilizar el empresario, cuando no existe previsión convencional o pacto de empresa en la materia. Al contrario, la necesidad del preaviso de cinco días a que nos referimos, así como el respeto a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, se impone a toda distribución irregular de la jornada con independencia de cual sea su fuente reguladora. En definitiva, la norma vigente (el artículo 34.2 ET) reconoce, en términos amplios, la posibilidad de que la autonomía colectiva establezca un sistema de distribución irregular del tiempo de trabajo, siempre que tal regulación respete la jornada anual aplicable, los descansos mínimos semanal y diario y se preavise al trabajador con cinco días de antelación del día y hora de la prestación laboral resultante de la distribución irregular».

Ahora bien, teniendo en cuenta que el apartado 1.º del art. 16 no fija un periodo inferior a cinco días para llevar a cabo el preaviso del cambio de condiciones a los trabajadores, lo que obligaría a declarar su ilegalidad, sino que no incorpora plazo alguno, la Sala opta por realizar una interpretación conforme del precepto a lo dispuesto en el art. 34.2 ET. Tal y como ha declarado el Tribunal Supremo en Sentencia de fecha 18-5-2016, rco.140/2015 (ROJ: STS 3200/2016 -ECLI:ES:TS:2016:3200), con cita de la dictada el 13-4-2010 (rco. 1730/2009):

«la obligatoriedad del convenio, como norma reguladora de la relación laboral, está subordinada a su conformidad con la ley cuando ésta contiene una regla de Derecho necesario, sea ésta de carácter absoluto o relativo, por lo que la obligatoriedad del convenio no puede afectar a la exclusión de su aplicación cuando vulnera una disposición de rango superior.

En sintonía con todos esos pronunciamientos, en un plano todavía abstracto, cabe pensar que la sentencia admite declaraciones negativas, pero no declaraciones positivas. Por descontado, para descartar la ilegalidad debe examinarse el precepto en cuestión y concluirse que (según la interpretación realizada) es válido; pero ello no tiene que trascender necesariamente al fallo, permaneciendo en el plano de la fundamentación o motivación. Al cabo, cuando se pide la declaración de ilegalidad de una norma y se concluye que es compatible con el resto del ordenamiento se desemboca en la desestimación de lo pedido. Una cosa es que para descartar la ilegalidad haya que interpretar el pasaje del convenio impugnado, concluyéndose que resulta ajustado a Derecho y otra que necesariamente deban llevarse al fallo las advertencias sobre la necesidad de asumir una interpretación conforme. Es decir, no debe descartarse la posibilidad de que en la fundamentación se reflexione sobre la validez del precepto impugnado del convenio, se concluya que su interpretación conforme a Derecho es posible y eso desemboque en la desestimación de la demanda (pues, por lo pronto, en ella se ha interesado la declaración de nulidad).»

Por ende, se ha de declarar la legalidad del párrafo primero del art. 16 que determina que se podrá prolongar, de forma ocasional o puntual, la jornada de trabajo diaria más allá de las nueve horas, en el caso de trabajadores que cobren el plus de flexibilidad, siempre que dicha prolongación se comunique con una antelación de al menos cinco días.

IV. Por lo que respecta al apartado 2.º del art. 16, se dice por CGT que dicho apartado es contrario al art. 34.4 ET que estipula que «siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo», lo que no se entiende, porque como dijimos anteriormente, el precepto lleva a cabo una regulación paralela del art. 34.2 ET que también prevé expresamente que «la compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan».

Es decir, que se deja a lo pactado en convenio colectivo como se va a compensar las diferencias por exceso o defecto de jornada realizada, aplicándose el plazo supletorio de doce meses cuando nada se haya pactado, lo que aquí no ocurre. La regulación del art. 34.4 ET en nada afecta al apartado 2.º del art. 16.

V. Y en cuanto al carácter retribuido de la compensación con descansos, se dice por el sindicato TACE que dado que el precepto no indica tal cosa, se debe entender que cuando se procede a compensar los excesos de jornada por descanso, aquél no es retribuido, lo que desde luego no se infiere en ningún caso de la lectura del precepto legal, siendo que tampoco se conculca el apartado 2 del art. 34 ET.

VI. Finalmente y en relación a la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo, respecto a la regulación contenida en el art. 16.4 del convenio que estipula que «las personas trabajadoras que en aplicación de este artículo realicen una jornada superior a nueve horas de trabajo diario tendrán derecho a percibir el Complemento por Jornada Especial recogido en el artículo 28 del presente convenio», también ha de rechazarse la misma.

La discriminación indirecta por razón de sexo se define en el art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Se basa el sindicato actor en la encuesta del INE reseñada al hecho probado quinto por referencia al cuadro de encuesta de población activa correspondiente a la anualidad de 2023 para el CNAE 59 (actividades cinematográficas, de video y de programas de televisión) del INE, contabilizando el porcentaje de hombres y mujeres de los cuatro trimestres del año, siendo un 44,3 % de hombres y un 22,8 % de mujeres. Asimismo, se hace referencia por TACE al informe emitido por el Observatorio de las Ocupaciones para el año 2024 sobre el «mercado de trabajo del sector audiovisual» incluye dentro de las actividades económicas de dicho sector a los CNAES 5821, 5829, 5912, 5914, 5915, 5916, 5917, 5918, 5920, 6010 y 6020, siendo que el CNAE de la actividad para el que se aprueba el convenio sectorial es únicamente el que comienza con la cifra 59.

Ocurre que la mera existencia de un mayor porcentaje de hombres que de mujeres en la actividad audiovisual no comporta la creación de una discriminación indirecta en cuanto al cobro del complemento de jornada especial. Y ello máxime cuando el sindicato no ofrece ni un solo dato que avale el mayor porcentaje de hombres y mujeres que, han solicitado medidas de conciliación u otras análogas, como así alega, que impidan acceder a la realización de jornadas superiores a nueve horas. La referencia a la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo en fecha 20-1-2025, rec. 99/2024 (asunto Veralia) no puede ser aceptada pues aquella resolución sí abordaba un supuesto concreto en el que se tomaban en cuenta ausencias al trabajo derivadas de la conciliación para el cobro de un incentivo que regulaba el absentismo, lo que no es equiparable al caso que ahora nos ocupa. Además de lo anterior el objeto del plus no es otro que premiar la mayor penosidad en las especiales condiciones de trabajo llevadas a

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

cabo en jornadas de más de nueve horas, encontrándose por ende una justificación objetiva y razonable en el acceso al mismo de aquellos trabajadores que ejecuten sus funciones en esas especiales circunstancias y no otros, sean hombres o mujeres.

En consecuencia, se desestima esta pretensión.

Decimotercero. *Artículo 17. Reglas generales del horario de trabajo.*

«2. Complementariamente a lo previsto 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 preproducción y postproducción, 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 del horario de trabajo es facultad exclusiva de la empresa y se hará de acuerdo con el plan de trabajo inicialmente previsto y a las necesidades posteriores que surjan durante su ejecución.** El plan o los horarios de trabajo inicialmente previstos serán comunicados por escrito a las personas trabajadoras con una antelación mínima de diez días.

En aquellas actividades que tengan un sistema de trabajo a turnos, la planificación mensual deberá comunicarse por escrito con al menos siete días de antelación del primer día del mes, se fijará de acuerdo con el calendario laboral del centro o centros de trabajo o actividades desde donde en cada momento se vaya a desarrollar la producción.

Las alteraciones horarias en los planes de trabajo ya establecidos deberán ser comunicadas a las personas afectadas con una antelación mínima de 48 horas.

Se exceptúan del indicado período de comunicación previa del plan de trabajo y de sus posibles alteraciones a las producciones de publicidad y a la cobertura de eventos de carácter excepcional cuyas circunstancias no permitan su previa planificación, debiendo en todo caso respetarse las previsiones del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadore en los supuestos de que los cambios o alteraciones impliquen distribución irregular de la jornada.

b) Cada jornada de trabajo podrá ser establecida, sin distinción de horas ni de días, dentro de las 24 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 artículo 21 de este convenio a la asignación de personas trabajadoras al horario nocturno.»

El sindicato CGT opone que el precepto estatutario establece que la empresa tiene la facultad exclusiva de fijar el horario de trabajo, comunicándose las variaciones con antelación «lo que no elimina el riesgo de que las modificaciones sean impuestas unilateralmente por la empresa sin una justificación adecuada», por lo que dicha flexibilidad conculca tanto el art. 34 ET como la Directiva 2003/88/CE. Añade que la falta de previsibilidad de los horarios de trabajo vulnera los derechos de los trabajadores en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, de conformidad con lo dispuesto en el art. 34.8 ET. Y que la posibilidad de fijar jornadas partidas podría generar jornadas extensas y desorganizadas. Todo ello vulnera a su juicio los principios de estabilidad laboral y salud ocupacional establecidos en el art. 34 ET y la directiva ya citada. Y que aunque el convenio reconoce los festivos, «cualquier variación de los mismos sin justificación vulnera el derecho de los trabajadores a descansar en los días establecidos por ley».

De nuevo se mueve la Letrada de CGT en el terreno de las hipótesis. Ninguna de las alegaciones reflejadas anteriormente motiva de forma razonada por qué el art. 17 en los apartados indicados en contrario a la ley. Solamente se indican meras posibilidades de actuación empresarial que a juicio de la parte actora, conculcarían el art. 34 del ET, sin

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

más especificación o la Directiva 2003/88, sin indicarse ni un solo precepto de la misma. Ello provoca que esta Sala no pueda ofrecer una respuesta estimatoria de la pretensión ante lo inconcreto de las alegaciones efectuadas.

El sindicato TACE impugna también el apartado 2 a) del art. 17 del convenio, en concreto la previsión que dice: «Las alteraciones en los planes de trabajo ya establecidos deberán ser comunicadas a las personas afectadas con una antelación mínima de 48 horas». Este inciso a su juicio es contrario al plazo de preaviso previsto en el art. 34.2 ET ya examinado en el fundamento de derecho anterior.

Hemos de estimar esta petición en consonancia con lo dispuesto en la STS de 14-32024, rco. 96/2022 que avaló la declaración de nulidad de un precepto convencional, que permitía modificar los horarios y jornadas de trabajo, con un preaviso de 48 horas, si se dieran incidencias imprevistas.

Reproduciendo la doctrina ya expuesta en el fundamento de derecho anterior, teniendo en cuenta que el cambio de la planificación de la jornada ya estipulada, incide claramente en su distribución, habrá de estarse al plazo imperativo del art. 34.2 ET, declarándose la nulidad del párrafo del art. 17 que dice: «Las alteraciones en los planes de trabajo ya establecidos deberán ser comunicadas a las personas afectadas con una antelación mínima de 48 horas».

Decimocuarto. *Artículo 18. Reglas específicas del horario de trabajo.*

«1. En la prestación de servicios 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, la empresa establecerá un período de descanso de quince minutos que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.**

En el caso de las personas trabajadoras menores de dieciocho años, este periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, que no tendrá consideración de trabajo efectivo, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

2. **La pausa para la comida se deberá efectuar, salvo en el caso de empresas de servicios a la producción audiovisual que lleven a cabo una producción internacional, entre las 13:00 y las 16:00 horas y la de la cena entre las 20:00 y las 23:00 horas.**

3. Si la jornada de trabajo efectiva es superior a siete horas y media y se desarrolla en un municipio distinto de aquel donde radique el centro de actividades de la persona trabajadora y también de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa facilitará, en todo caso, el servicio de "running buffet" o habilitará un sistema alternativo de pago del gasto de manutención, de acuerdo con los importes exentos previstos en la normativa fiscal como asignaciones para gastos normales de manutención y estancia en hoteles, restaurantes y demás establecimientos de hostelería. En este supuesto, el período de descanso durante la jornada será de quince minutos y tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

4. En cualquier caso, quienes vinieran percibiendo cualquier ayuda a la comida, servicio de comedor o sistema alternativo del gasto de manutención, mantendrán esta condición a la entrada en vigor de este convenio.

5. Cuando la prestación de servicios se efectúe en régimen de jornada partida, salvo pacto en contrario entre la empresa y la persona trabajadora, si la empresa establece una interrupción de trabajo para el almuerzo o la cena inferior a noventa minutos, no se considerará tiempo de trabajo efectivo, **pero el coste del almuerzo o la cena correrá por cuenta de la empresa exclusivamente para el personal que participe de forma directa en la producción audiovisual.**

Si la empresa establece una interrupción de la jornada de trabajo para el almuerzo o la cena, igual o superior a 90 minutos y hasta 120 minutos, no se considerará este tiempo como tiempo de trabajo efectivo. El exceso sobre el límite anterior se computará como tiempo de trabajo efectivo.

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

6. Cuando se establezca una prolongación de jornada diaria según lo estipulado en el artículo 16, la jornada diaria total, computando tiempo de trabajo efectivo e incluidas horas extraordinarias, montaje y desmontaje y descansos, no podrá superar las trece horas. En estos casos se establecerán, como mínimo, dos pausas para comida y/o cenas no inferiores a treinta minutos.»

CGT impugna el precepto con base en los siguientes argumentos:

I. La exclusión del tiempo de descanso como tiempo de trabajo efectivo en jornadas de más de seis horas, contraviene el art. 34.4 ET, que reconoce el derecho a descansos efectivos en jornadas prolongadas.

El propio art. 34.4 ET prevé que «siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo»,

Es decir que el art. 18 respeta tanto el descanso mínimo de quince minutos previsto en la norma estatutario como la posibilidad de no considerar el mismo como tiempo de trabajo, facultad que el art. 34 ET deja a la negociación colectiva o al contrato de trabajo.

II. Se dice asimismo que el establecimiento de horarios rígidos para pausas para comida (de 13:00 a 16:00 y de 20:00 a 23:00 horas) limita la flexibilidad organizativa, generando conflictos operativos y laborales. Al margen de que esta no deja de ser una mera afirmación de parte, no se cita precepto legal infringido, por lo que ninguna consideración más ha de hacerse sobre esta argumentación.

III. Y en último lugar, se dice que restringir la cobertura de los gastos de comida al personal que participa directamente en la producción audiovisual produce una discriminación indirecta, sin indicarse el motivo ni el origen de la discriminación, ni a qué colectivos afecta, por lo que tampoco cabe estimar esta petición, dada su inconcreción.

Decimoquinto. *Artículo 19. Registro de jornada.*

«1. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se haya establecido».

La impugnación de este concreto apartado del art. 19 resulta cuanto menos inverosímil para este tribunal, citándose como conculcado el art. 34.9 ET cuya redacción reproduce literalmente el apartado del precepto convencional que se impugna, siendo de todo punto insostenible la argumentación mantenida por el sindicato CGT. Redacción del estatuto que no solo se mantiene en su apartado 1.º, sino que también se transcribe literal en sus apartados 2.º y 3.º, lo que avoca al fracaso la impugnación efectuada en este punto.

Decimosexto. *Artículo 24. Horas extraordinarias.*

«1. Las personas trabajadoras son libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, a salvo de la excepción contemplada en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada de trabajo efectivo pactada en este convenio en cómputo mensual y las que superen el límite máximo diario.

No obstante, no tendrán consideración de horas extraordinarias las prolongaciones de jornada a las que se refiere el artículo 16 del presente convenio, siempre que sean objeto de compensación por descanso en los términos previstos en dicho artículo.»

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

Sostiene CGT que esta previsión es contraria a lo dispuesto en el art. 35 ET que determina que cualquier hora que exceda de la jornada ordinaria debe ser considerada extraordinaria y compensada económicamente o en descanso.

Lo que se prevé por el art. 16 del convenio en la regulación de las llamadas «jornadas especiales» es que aquéllas que excedan de seis horas al día y se compensen con descanso, no tendrán la consideración de horas extraordinarias. Y en caso que no sean compensadas con descanso, pasarán a tener dicha consideración, fijándose una compensación económica específica para el caso de que superen las nueve horas diarias mediante el cobro del «complemento de jornada especial».

Por todo ello, ni se produce una prolongación de la jornada sin una compensación económica, pues caso de superarse las seis horas de trabajo, se compensarán dichas horas con descanso retribuido, y caso de no compensarse con trabajo, se abonarán al precio de la hora extraordinaria, con el reconocimiento de un complemento específico para el caso de superarse las nueve horas de trabajo.

Se añade que el plazo de tres meses para compensar las horas extraordinarias previstas en el art. 16 para los trabajadores con contratos temporales es insuficiente, sin indicarse el por qué, sin que se entienda tampoco la afirmación expresada en demanda por la que «la acumulación de horas extraordinarias no compensadas en contratos temporales vulnera el derecho de los trabajadores a recibir una compensación justa y oportuna». En consecuencia, ninguna vulneración del art. 35 se ha producido, desestimándose esta pretensión.

Decimoséptimo. *Artículo 25. Vacaciones anuales.*

«1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de veintitrés días laborables.

2. Cuando por jornadas acumuladas o contratos a tiempo parcial se trabajen menos de cinco días a la semana, a efectos de llevar a cabo la conversión para determinar efectivamente el número de días laborables de disfrute de vacaciones, se hallará el cálculo en proporción al número de días trabajados efectivamente a la semana.»

Sostiene CGT que la fijación de un periodo proporcional de vacaciones en atención a los días trabajados en el caso de trabajadores a tiempo parcial o que trabajen menos de cinco días a la semana, vulnera el art. 38 ET, el art. 14 ET y la Directiva 97/81/CE, pues entiende que aquéllos deben disfrutar también un periodo de vacaciones de 30 días naturales anuales, que es a lo que equivale, los veintitrés días laborables previstos por el convenio.

Pretender que los trabajadores a tiempo parcial disfruten de la misma extensión del periodo de vacaciones que los trabajadores a tiempo completo es desconocer tanto la doctrina del TJUE en la materia como la del propio Tribunal Supremo que acoge la misma. Conforme sostiene la STS de 20-3-2024, rco. 72/2022, «el derecho a vacaciones anuales retribuidas, salvo excepciones ajenas a este supuesto, debe determinarse en atención a los periodos efectivamente trabajos, por lo que se ha admitido a estos efectos la aplicación del principio *pro rata temporis* (proporcional al tiempo) previsto en la cláusula 4.2 del Acuerdo Marco sobre trabajo a tiempo parcial. Así lo recuerda la sentencia del TJUE de 7 de abril de 2022 (asunto C-236/2020) por remisión a la sentencia del TJUE de 22 de abril de 2010 (asunto C- 486/2008) en la explica que "es apropiado aplicar el principio pro rata temporis, que se desprende de la cláusula 4, punto 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, a la concesión de las vacaciones anuales por un período de trabajo a tiempo parcial. En efecto, para tal período, la disminución del derecho a las vacaciones anuales en relación con el concedido por un periodo de trabajo a tiempo completo está justificado por razones objetivas"».

Se desestima por ende esta petición.

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

Decimoctavo. *Artículo 28. Complementos salariales.*

I. Se impugna por CGT y TACE el apartado 1.º, que dice lo siguiente:

«En función de las condiciones y circunstancias de realización de su actividad, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir los siguientes complementos que, en su caso, se abonarán en proporción a la jornada reducida o a tiempo parcial que efectúen.

1. Complemento de alteración horaria (Plus de flexibilidad). Se devengará este complemento cuando la prestación de servicios se realice habitualmente en la jornada general establecida de 40 horas semanales, pero pueda estar sujeta a modificaciones puntuales de horario o jornada que puedan implicar cambios en el inicio o finalización de la jornada prevista, abonándose en tal caso el complemento o plus de flexibilidad por el importe mensual establecido en las tablas salariales del presente convenio. Dicho complemento compensará las indicadas modificaciones de horario o jornada que no podrán implicar más de dos cambios de horario a la semana sobre el horario de referencia establecido en el calendario laboral de la empresa. Excepcionalmente, por circunstancias debidamente justificadas, se podrán efectuar hasta dos modificaciones de horario o jornada más al mes.

Dadas las específicas características de la producción audiovisual, todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que participen directa y personalmente en las labores propias de la producción audiovisual cobrarán este complemento y estarán sujetas a la alteración horaria, salvo renuncia expresa del trabajador.

En el supuesto de personas trabajadoras que vinieran percibiendo un salario bruto mensual, por todos los conceptos, superior al establecido en las tablas salariales del presente convenio, incluido el importe correspondiente al complemento de flexibilidad, procederá el abono de dicho complemento por la diferencia existente hasta alcanzar el indicado importe, efectuándose la reestructuración de los conceptos retributivos para absorber dentro del complemento de flexibilidad la cantidad que se viniera abonando en exceso sobre el salario base mensual y recogiéndose el resto de cantidades satisfechas como complemento personal.

A salvo de lo previsto en el artículo 16 del presente convenio en materia de jornadas especiales, en ningún caso el plus flexibilidad permitirá superar los límites de la jornada diaria de trabajo ni eliminar los descansos semanales ni entre jornadas legalmente previstos.»

Varios son los motivos de impugnación de este apartado por parte de CGT:

a. El primero, que la imposición del plus de flexibilidad de forma automática salvo renuncia expresa, comporta una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ya que «establece una distribución irregular de la jornada vinculada a un complemento», reiterándose por este tribunal que no puede invocarse la infracción del art. 41 ET como causa de ilegalidad de un precepto convencional.

b. El segundo, se refiere a la compensación y absorción del plus de flexibilidad si el trabajador ya percibe un salario bruto superior al del convenio, que según se expresa, vulnera el principio de irrenunciabilidad de derechos previsto en el art. 3.5 ET.

El precepto no hace sino aplicar el mecanismo de la compensación y absorción previsto en el art. 26.5 del convenio que es acorde con el mismo precepto del Estatuto de los Trabajadores, sin que de modo alguno se advierta que la aplicación de aquél comporte renuncia de derechos previamente adquiridos.

Por parte de PATE se impugna este apartado 1.º por entender que la limitación del cobro del complemento de jornada especial a los trabajadores que sobrepasen las nueve horas y quince minutos produce una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al art. 14 CE y art. 6.2 de la LO 3/2007, de 22 de marzo. Las consideraciones realizadas en el fundamento de derecho decimosegundo relativas al art. 16 de la norma convencional, sirven para desestimar la presente impugnación.

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

II. Se impugna también por TACE el apartado 2, que dispone lo siguiente:

«2. Complemento de Jornada Especial. Cada jornada de trabajo diaria en que **la persona trabajadora sobrepase las nueve horas y quince minutos** recibirá 20 euros diarios en concepto de Complemento de Jornada Especial. Este complemento no será compensable ni absorbible ni podrá sustituir, en su caso, el pago o compensación de las horas extraordinarias realizadas. El percibo del Complemento de Jornada Especial será compatible con el del plus de Flexibilidad».

De nuevo se sostiene por el sindicato actor que la regulación del complemento de jornada especial produce una discriminación indirecta por razón de sexo, al ser devengado esencialmente por hombres, sin que se indique ni un solo dato que permita determinar qué porcentaje de hombres y mujeres pueden estar afectados por medidas de conciliación o reducción de jornada y ello no permita realizar una jornada superior a nueve horas y quince minutos. Por otro lado, si se ha avalado las previsiones del art. 16 del convenio que recoge la regulación de la jornada especial de los trabajadores que prolonguen su jornada más de nueve horas, y específicamente se prevé una regulación para los trabajadores que realicen la misma, huelga decir que la fijación del complemento con su importe, no hace sino complementar lo dispuesto en el apartado 4 del art. 16, siendo que la fijación de un complemento que se deriva de la realización de una jornada especial de trabajo, con la penosidad que ello comporta, y que de ningún modo llevan a cabo los trabajadores a tiempo parcial, ni produce discriminación alguna ni trato desigual. Resultando por ende que la regulación impugnada resulta justificada y por ende, no puede ser declarada ilegal.

Decimonoveno. *Artículo 35. Permisos.*

Se impugna el apartado 1.e) que dice lo siguiente:

«1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.»

Se sostiene por CGT que la posibilidad de imponer al trabajador una excedencia forzosa caso de imposibilitar el cumplimiento del deber inexcusable, la prestación de servicios en un porcentaje superior al 20 % no está prevista en el art. 37.3 ET y que además, se permite a la empresa descontar del salario las indemnizaciones que el trabajador perciba por el cumplimiento del deber público, lo que contraviene el art. 3.5 ET.

De nuevo no da crédito esta Sala ante las alegaciones del sindicato actor. Baste leer la regulación del art. 37.3 d) del ET para comprende nuestro parecer:

«3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a 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 veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

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

Es decir, que el precepto impugnado no hace sino reproducir las previsiones del Estatuto de los Trabajadores, lo que hace inviable que prospere la impugnación examinada, sin necesidad de realizarse mayores precisiones.

Vigésimo. *Artículo 45. Producción cinematográfica. Títulos de crédito.*

Se impugna el apartado segundo. Se dice en el precepto lo siguiente:

«El personal especializado que trabaje en una producción cinematográfica tiene derecho a que su nombre y categoría profesional figure en los títulos de crédito de la misma.

Se exceptuarán de esta previsión las producciones contratadas a empresas de servicios a la producción audiovisual que lleven a cabo una producción internacional, cuando no tengan la potestad de la realización de los títulos de crédito.»

Se dice por CGT que la exclusión del derecho a figurar en los títulos de crédito en las producciones internacionales, conculca el art. 14 CE, perjudicando la trayectoria profesional de los trabajadores al limitar su visibilidad en el sector audiovisual.

El convenio sí refleja la obligación de que todo trabajador que trabaje en una producción cinematográfica figure en los títulos de crédito, excluyéndose solo aquéllos supuestos en los que se lleve a cabo una producción internacional, sujeta por ende a su propia normativa, por una empresa que no tenga la potestad de realizar dichos títulos de crédito. Si no se tiene esa potestad, mal puede exigirse la obligación que ahora se pretende por el sindicato actor.

Vigésimo primero. *Artículo 51. Derechos sindicales en aplicación de la disposición adicional octava de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine.*

«1. Conforme a lo establecido en la disposición adicional octava de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, y con el objetivo de mejorar la calidad en el empleo de las personas trabajadoras del sector audiovisual y, con ello, mejorar sus condiciones de trabajo, mediante el presente convenio colectivo sectorial de ámbito estatal se establecen sistemas o procedimientos de representación de las personas trabajadoras, a través de representantes sindicales, dirigidos a promover el cumplimiento de la normativa laboral y social teniendo en cuenta las características propias del sector, entre las que cabe destacar (…)

2. Las partes acuerdan, a través del mecanismo de la autorregulación y en relación con los derechos de representación recogidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y especialmente en lo que concierne al título III, de la representatividad sindical, otorgar a los sindicatos que ostentan la condición de «más representativos» en los términos de la normativa citada y firmantes del presente convenio colectivo, las funciones de representación sindical de las personas trabajadoras del sector en los supuestos de inexistencia de representación legal de las personas trabajadoras a través de los delegados/as sectoriales que a tal efecto se nombren.

Dichos delegados/as sectoriales, con un número máximo de 10 para todo el territorio nacional, nombrados por los sindicatos antes referidos según su criterio y que, en

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

cualquier caso, deberán ser personal ajeno a la producción de que se trate, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, en aplicación de la legislación vigente, estando obligados los delegados/as sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

3. Los delegados/as sectoriales nombrados según los términos de este artículo deberán ir debidamente provistos de documentación que acredite su condición, asumiendo en todo caso, obligación de secreto y sigilo en cuanto a la documentación a la que tengan acceso.

Previo a la realización de cualquier inspección o constatación en cualquiera de las empresas del sector, la actividad de los delegados/as sectoriales será reportada a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo por escrito.»

Impugna CGT este precepto argumentando que el mismo establece un sistema de representación sindical mediante delegados sectoriales que sustituye, de facto, el derecho de los trabajadores a elegir sus representantes, en contra de lo previsto en el art. 62 ET, otorgando competencias a los mismos que pudieran entrar en conflicto con las funciones del comité de empresa. Todo ello contraviene el art. 28.1 CE y art. 6.3 LOLS. Añade que limitar a diez delegados sectoriales para todo el territorio nacional no garantiza una representación efectiva y requerir que la actividad de los delegados sectoriales sean reportadas a la Comisión Paritaria, limita su autonomía.

Sostiene PATE en su contestación que el art. 51 tiene una redacción idéntica a la del anterior convenio. En este sector hay pocos comités de empresa o delegados de personal por la propia configuración del sector. Lo que se ha creado es esta figura del delegado sectorial con un máximo de diez en todo el territorio nacional precisamente para proteger a los trabajadores. Esta representación no sustituye a la RLT. Sus funciones están vinculadas a la comisión paritaria. Y que sean los sindicatos mas representativos los que designen a dichos delegados no vulnera la libertad sindical ni priva al resto ejercitar sus funciones.

Esta pretensión ha de ser rechazada. Lo que realiza el convenio es cumplir efectivamente con el mandato fijado en la Disposición Adicional Octava de la Ley del cine. Dicha disposición permite que el convenio colectivo sectorial pueda establecerse sistemas o procedimientos de representación de los trabajadores a través de representantes sindicales o de carácter bipartito entre organizaciones empresariales y sindicales, dirigidos a promover el cumplimiento de la normativa laboral y social en el sector del cine.

Se dice por el sindicato que el nombramiento de delegados sectoriales impide celebrar elecciones sindicales. Pero dicha afirmación se desvanece desde el momento en que el precepto permite la designación de aquéllos por los sindicatos más representativos en los supuestos de inexistencia de representación legal de las personas trabajadoras, esto es, que caso de existir dicha representación, no opera el nombramiento previsto en el art. 51 del convenio.

Por lo demás, el resto de argumentos no dejan de ser aseveraciones de parte, pues ni entiende esta Sala que la atribución de competencias a dichos delegados sectoriales, en el ejercicio de sus funciones, pueda entrar en conflicto con las funciones ejercidas por el comité de empresa ni se limita su autonomía cuando previo a la realización de cualquier inspección o constatación en cualquiera de las empresas del sector, la actividad de los delegados/as sectoriales deba ser reportada a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo, que ejerce funciones de seguimiento y control. El desacuerdo con el

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

número de delegados designados, tampoco es constitutiva de infracción legal, por lo que ha de desestimarse la pretensión examinada.

Vigésimo segundo. *Disposición adicional segunda.*

«1. Las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, vengan realizando una jornada semanal de treinta y cinco horas, o inferior, pero que consten dadas de alta en la Seguridad Social como personal a tiempo completo y que no hayan percibido el plus de disponibilidad, al menos tres meses dentro de los últimos doce meses previos, no verán alterada dicha jornada, salvo pacto en contrario.

Este personal no podrá superar, en ningún caso, la jornada máxima diaria de trabajo de nueve horas, quedando excluido de la regulación contenida en el artículo 16 del presente convenio en relación con las jornadas especiales.

2. A efectos del cálculo de su retribución, a este personal se le abonará el salario base y el complemento de flexibilidad previstos en las tablas salariales en la proporción existente entre dicha jornada semanal y la general ordinaria semanal fijada en el artículo 15 de este convenio. Al resto de complementos salariales no se les aplicará dicha regla de la proporcionalidad.»

Sostiene CGT que la limitación de la proporcionalidad en el cálculo de retribuciones al salario base y al complemento de flexibilidad, excluyendo al resto de complementos salariales genera un trato desigual hacia los trabajadores con jornadas inferiores, vulnerándose el art. 28 ET y el art. 17 ET que prohíbe la discriminación de las condiciones laborales. Y que ello afecta a los trabajadores que han pactado horarios por razones de conciliación familiar a quienes la exclusión de ciertos complementos provoca una discriminación indirecta por razón de genero vulnerándose el art. 14 CE y la Directiva 2006/54/CE.

Deben desestimarse los argumentos anteriores. De la lectura de la disposición no se desprende en ningún caso que se proceda a excluir ciertos complementos, como así se afirma y que la misma no sea aplicable a trabajadores sujetos a reducción de jornada. Lo que dice la disposición es que la misma es aplicable a todos los trabajadores que realicen una jornada semanal de 35 horas o inferior, dados de alta en Seguridad Social a tiempo completo y que no hayan percibido el plus de disponibilidad, al menos tres meses dentro de los últimos doce meses previos. A todos los trabajadores que cumplan dichas condiciones, sin excepción, les será de aplicación el régimen de la disposición adicional segunda.

Y su apartado segundo expresa que a dichos trabajadores se les abona el salario base y el complemento de flexibilidad en la proporción existente entre dicha jornada semanal y la general ordinaria semanal fijada en el artículo 15 de este convenio, esto es 40 horas, añadiendo que al resto de complementos salariales no se les aplicará dicha regla de la proporcionalidad. Esto no equivale como así parece desprenderse de las alegaciones de CGT a que dichos complementos no se cobran. Se perciben pero no atendiendo a la regla de la proporcionalidad descrita. Por ello ninguna discriminación ni trato desfavorable puede apreciarse, desestimándose la pretensión examinada.

Vigésimo tercero. *Disposición adicional tercera.*

«Para los procesos productivos ordinarios y previsibles de cine o ficción **se podrán alcanzar acuerdos colectivos o individuales reguladores de las condiciones de trabajo que permitan ampliar en un cuarto día consecutivo la jornada especial de hasta doce horas prevista del artículo 16 del presente convenio.**

Los acuerdos colectivos deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación mínima de quince días respecto de la fecha de inicio de su aplicación, siendo obligatorio lo pactado para todas las personas trabajadoras afectadas.

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

Las condiciones mínimas de estos pactos serán:

– El acuerdo deberá recoger un listado de las personas afectadas, con nombres, apellidos y su categoría profesional.

– Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir, además del complemento del artículo 28.2 por cada uno de los cuatro días de ampliación de jornada, un importe adicional único de 35 euros.

En aquellas empresas donde no exista representación legal de las personas trabajadoras o en las que existiendo no se alcanzase un acuerdo colectivo, se podrá establecer un acuerdo individual para ampliar en un **cuarto día consecutivo la jornada especial de hasta doce horas,** durante un máximo ocho semanas continuas o discontinuas, aplicando las mismas condiciones mínimas expresadas previamente y sin perjuicio de las compensaciones y los límites establecidos para las jornadas especiales. Esta ampliación de la jornada especial será de aceptación voluntaria para la persona trabajadora.»

CGT alega que permitir jornadas de doce horas durante cuatro días consecutivos, hasta ocho semanas, vulnera los límites previstos en los arts. 34.1 y 3 y 37 ET que protegen la salud y derecho de conciliación. Que en empresas sin representación legal, la firma de acuerdos individuales no garantiza una negociación en igualdad de condiciones, y el importe de 35 euros para el día adicional es insuficiente en relación a la carga adicional vulnerando el derecho a un remuneración justa.

TACE vuelve de nuevo a reiterar los argumentos expresados en la demanda en relación al cobro de determinados complementos en relación a la posible existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo, al permitir el convenio que dicho complemento sea devengado mayoritariamente por hombres.

Pues bien, ninguna de las alegaciones anteriores puede tener favorable acogida. En primer término, porque la posibilidad de llevar a cabo una jornada de 12 horas durante un cuarto día consecutivo, está sujeta a las concretas condiciones que se pacten por la RLT, quien velará efectivamente porque sean respetados los derechos de los trabajadores sujetos a la realización de esa jornada de cuatro días. No se puede alegar como hace CGT, que en caso de no existir representación, las condiciones de negociación no son igualitarias, pues la disposición refleja que en estos caso, el cumplimiento de una jornada de 12 horas un cuarto día, está sujeta a la voluntariedad del trabajador.

Y por lo que respecta a la discriminación indirecta por razón de sexo, no se veta a las trabajadoras del sexo femenino de la percepción del complemento por la mera condición de mujer o por desarrollar de forma prioritaria labores de conciliación. La disposición regula las condiciones de trabajo en un supuesto específico en las que la especial onerosidad de la jornada realizada, requiere tanto un acuerdo específico sobre la misma como el cobro de una cantidad adicional. Esas condiciones de trabajo, en cuanto especiales, no se llevarán a cabo por aquellos trabajadores que no las lleven a cabo, sean hombres o mujeres, por lo que ninguna discriminación indirecta se produce, desestimándose la pretensión de ambos sindicatos.

Vigésimo cuarto. *Disposición adicional cuarta.*

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a realizar un uso transparente, razonado y ético de la inteligencia artificial, conforme a los criterios y reglas que se establezcan en la normativa de aplicación.

En la última de las impugnaciones realizadas, se dice por CGT que la disposición carece de elementos específicos que defina cómo se garantizará la transparencia y ética en el uso de la inteligencia artificial, dejando a los trabajadores sin mecanismos efectivos de protección frente a posibles abusos. Y que el uso de dicha inteligencia sin garantías específicas, puede derivar en discriminaciones indirectas o violaciones del derecho a la

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

igualdad y el derecho a la protección de datos personales, recogidos en los arts. 14 y 18.4 CE.

Esta impugnación debe ser también desestimada. El convenio colectivo, como instrumento regulador de las relaciones de trabajo, tiene por objeto fijar aquellas condiciones de aplicación a los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito. La norma convencional no debe regular las condiciones de uso de la inteligencia artificial, como así se exige por el sindicato demandante, pues dicho uso se someterá a las normas y procedimientos que en relación a la misma se aprueben.

Normas y procedimientos ajenos al objeto principal de la regulación del convenio del que no puede afirmarse, por ausencia de regulación sobre dicha materia, ni que produce una discriminación indirecta ni a la protección de datos personales. Afirmación que, en la línea de toda la demanda de CGT, no se desarrolla ni lo más mínimo. En consecuencia, la pretensión ha de ser desestimada.

Vigésimo quinto.

En consecuencia y como resumen de todo lo anterior, debe desestimarse íntegramente la demanda interpuesta por el sindicato CGT y estimarse parcialmente la demanda de TACE, declarando nulo el art. 17.2.a) del convenio, por conculcar lo dispuesto en el art. 34.2 ET que dice lo siguiente:

«Las alteraciones horarias en los planes de trabajo ya establecidos deberán ser comunicadas a las personas afectadas con una antelación mínima de 48 horas».

Se ha de realizar asimismo una interpretación conforme del art. 16.1 del convenio, declarando la legalidad de la ampliación de jornada para los trabajadores que perciben el plus de flexibilidad, siempre que la misma se comunique con una antelación mínima de cinco días.

Vigésimo sexto.

Por último, se ha de pronunciar este tribunal acerca de la posible imposición de multa por temeridad de la que se dio traslado a las partes en el acto de juicio. Por parte de las patronales se solicitó la imposición de multa por temeridad al sindicato CGT; CCOO no solicitó la imposición de la misma y CSIF también abogó por la imposición de multa. El Ministerio Fiscal informó favorablemente a dicha imposición.

Dispone el art. 97.3 LRJS que la sentencia podrá imponer motivadamente al litigante que obró con mala fe o temeridad una sanción pecuniaria dentro de los límites previstos en el art. 75.4 del mismo Texto legal.

La STS de 8-2-2022 (rec. 56/2020), analiza tal previsión afirmando que la sanción pecuniaria por temeridad constituye, desde cualquier punto de vista, una cualidad accesoria respecto al fondo del asunto (SSTS 20/2018 de 16 enero (rcud. 969/2016) y 1173/2021 de 30 noviembre (rcud. 1793/2019), entendiéndose el adjetivo accesorio como algo secundario, según el diccionario de la RAE, que depende del principal, o que se le une por accidente.

Y que las SSTS 4 octubre 2001 (rcud. 4477/2000), 27 Junio 2005 (rec.168/2004) y 15 febrero 2012 (rec. 67/2011), entre otras, explican que el precepto procesal (actual art. 97.3 LRJS) "concede una cierta discrecionalidad para la imposición de la sanción, pero no cabe duda de que el sustrato básico imprescindible es que se ejerciten pretensiones totalmente infundadas, con conocimiento de su injusticia".

Este tribunal, a la vista de las demandas interpuestas y de las alegaciones realizadas en el acto de la vista, impone una multa por temeridad a CGT ante lo infundado de sus pretensiones. Véase que tal y como se indicó al inicio de la presente resolución, impugna el sindicato un total de dieciocho preceptos del convenio y tres disposiciones adicionales, con base en argumentos absolutamente infundados. Se lleva a cabo la impugnación de preceptos que reproducen literalmente artículos del Estatuto de los Trabajadores; se realizan alegaciones genéricas e imprecisas, basadas en meras opiniones de parte sin

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

una mínima justificación legal y se oponen argumentos desconectados en todo punto del objeto del proceso, que no olvidemos, perseguía la declaración de nulidad de parte de la norma convencional por motivos de ilegalidad.

La inconsistente reclamación del sindicato, obligó a celebrar una vista a la que comparecieron cuatro partes demandadas, que se vieron en la obligación de contestar a la extensa demanda formulada, con una duración del juicio de más de cuatro horas, distorsionando tanto la agenda del tribunal como la de los propios profesionales que comparecieron al acto. Esta Sala es consciente de la labor que desempeña y de la necesaria extensión de los actos de juicio cuando la trascendencia de las pretensiones ejercitadas así lo requiere. Pero la demanda de CGT y las alegaciones de su letrada en el acto de juicio no hacen sino alejar sus pretensiones del mínimo que ha de exigirse en las reclamaciones que se traen a este tribunal, de cierta trascendencia.

Su obstinada posición, manteniendo una demanda que ab initio no tenía visos de prosperar en ningún caso, con la repercusión que para este tribunal, Ministerio Fiscal y partes personadas, supuso la reiteración de su posición, hace que deba imponerse una multa por temeridad de 2.000 euros, reiterando el carácter absolutamente infundado de los argumentos contenidos en el escrito rector, ratificados en el acto de juicio y que pueden refrendarse tras la lectura de la presente resolución.

En cuanto a la posible imposición de multa por temeridad al sindicato TACE ha de desestimarse la misma, pues las pretensiones por él ejercitadas se fundan en argumentos razonados, aun cuando se pueda estar o no conforme con los mismos, habiéndose estimado parcialmente su demanda, lo que descarta que su actuación procesal se asemeje a la llevada a cabo por el sindicato CGT.

Vigésimo séptimo.

Notifíquese la presente resolución a las partes y hágase saber que la misma no es firme, pudiendo interponerse recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (art. 205.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Previa desestimación de la excepción de indebida acumulación de acciones, desestimamos la demanda interpuesta por la representación letrada del sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) y estimamos parcialmente la demanda interpuesta por la representación letrada del sindicato Técnicos Audiovisuales y Cinematográficos Españoles (TACE), frente a Asociación Estatal de Cine (AECINE), Asociación de Productoras de Cine Publicitario (ACPC), Productoras Asociadas de Televisión de España (PATE), Productoras Independientes Audiovisuales Federadas (PIAF), Productors Audiovisuals Federats (PROA), Productoras Españolas de Audiovisual Internacional (PROFILM), Federación Española de Asociaciones de Productores de Animación y VFX (DIBOOS), FSC-CCOO y CSIF, con intervención del MINISTERIO FISCAL; y en consecuencia, declaramos nulo el art. 17.2.a) del III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos), que dice lo siguiente:

«Las alteraciones horarias en los planes de trabajo ya establecidos deberán ser comunicadas a las personas afectadas con una antelación mínima de 48 horas».

Se impone una multa por temeridad al sindicato CGT en la cuantía de 2.000 euros.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado,

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es

graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social* , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal* , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 67 0013 25; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 67 0013 25, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

cve: BOE-A-2025-9881
Verificable en https://www.boe.es