

Informe elaborado por ICFConsulting Services y encargado por los miembros del Comité de Diálogo Social Europeo del Sector Audiovisual: CEPI, EBU, EFJ, EUROMEI, FIA, FIAPF y FIM como parte del proyecto cofinanciado «Análisis del mercado laboral del sector audiovisual de la Unión Europea, así como de sus cambiantes formatos de empleo y modalidades de trabajo» (VS2015/0046)

Análisis del mercado laboral del sector audiovisual de la Unión Europea, así como de sus cambiantes formatos de empleo y modalidades de trabajo

Informe del país

España

Junio de 2016



Esta publicación se realizó con el apoyo financiero de la Unión Europea.

Este documento refleja los puntos de vista de los autores sólo y la Comisión Europea no puede ser considerada responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.

1 Informe del país – Estado Español¹

1.1 Introducción

1.1.1 Perspectiva general del Sector Audiovisual

En el contexto español se usan distintas definiciones del Sector Audiovisual.

El artículo 2 de la Ley de Comunicación Audiovisual del 2010² define el Sector como ‘los servicios de comunicación de programas y contenidos con objeto de informar, entretener o educar al público en general, así como emitir comunicaciones comerciales’.

Estos servicios incluyen:

- Servicio de comunicación audiovisual televisiva y televisiva a petición.
- Contenido Audiovisual televisiva en movilidad (en un dispositivo móvil).
- Servicios de comunicación audiovisual radiofónico, incluidos los programas y contenidos a petición.

La ley de 2010 regula de manera indirecta algunos aspectos de las producciones cinematográficas debido a su naturaleza audiovisual. Sin embargo, la regulación específica para el Cine es el recientemente aprobado Decreto Real, de mayo de 2015, por el que se modifica la Ley 55/2007, del Cine.

Las principales instituciones que recolectan y proporcionan datos sobre el Sector son el Instituto Nacional de Estadística (INE), los informes anuales del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) y los informes de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

- Los datos del INE no proporcionan información sobre el Sector del Audiovisual en sí; sin embargo, es posible agrupar categorías de actividades bajo la clasificación CNAE-2009 en categorías de tres dígitos. En este informe se usarán las siguientes categorías de tres dígitos del subsector: 591, 601 y 602.

Table 1.1 CNAE-2009 categorías de actividades incluidas en la ‘Encuestas Globales del Sector Servicios’ del INE

Actividades del sector	Actividades del subsector
59. Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	591. Actividades de producción cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión.
	592. Actividades de grabación de sonido y edición musical ³
60. Actividades de programación y emisión de radio y televisión	601. Actividades de radiodifusión
	602. Actividades de programación y emisión de televisión

Fuente: INE, CNAE-2009.

- El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) emplea un concepto más general para referirse a las ‘industrias culturales’. Por ejemplo, el Ministerio publica un informe

¹ El informe nacional refleja la situación al 8 de enero de 2016.

² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-5292>

³ En el informe no se incluye la categoría 592 ya que la mayoría de las actividades de la misma no están dentro del ámbito del presente estudio.

anual sobre estadísticas culturales⁴, en el cual el Sector Audiovisual está a veces incluido en la categoría 'Libro y audiovisual'; sin embargo, en otros casos, el audiovisual está considerado un sector específico (que excluye la producción cinematográfica).

- Por último, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) encargado de regular y supervisar las actividades del Sector del Audiovisual (y las de otros sectores) agrupa las actividades del este Sector con las de telecomunicación.

Una de las consecuencias de la falta de una definición única es que los datos disponibles no siempre son comparables, lo que dificulta lograr una comprensión cabal del Sector.

1.1.2 Descripción del Sector Audiovisual

Según la información proporcionada por MECD, el Sector del Audiovisual y Multimedia (cine, video, grabación musical y televisión) representa el 24,2% de todas las industrias culturales⁵ en España y se estima que equivale a un 0,8%-1% del PIB⁶.

Los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)⁷ relativos a la cantidad de empresas, facturación, valor agregado y el número de trabajadores incluyendo los empleados de los diferentes subsectores del audiovisual se encuentran disponibles para ser consultados. En 2013, cerca de 60,000 personas trabajaban en el sector, en comparación con las casi 75,000 en 2008. Esta significativa caída (-21,5%) ha sido mucho más drástica en lo referente al personal empleado (-22,2%). El empleo en el Sector Audiovisual es relativamente pequeño en comparación con el de los sectores culturales tal como están definidos por MECD, y totaliza unos 485,000 trabajadores⁸.

Table 1.2 Principales cifras del Sector Audiovisual en 2013 (categorías del CNAE-2009)

	Cantidad de empresas	Facturación	Valor de producción	Trabajadores	Personal empleado
591 Actividades de producción cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión.	6,578	4,435,153	2,647,308	29,477	25,202
601 Actividades de radiodifusión	971	528,210	483,312	6,850	6,233
602 Actividades de programación y emisión de televisión	633	3,331,081	2,449,568	22,321	21,909
Total (591+601+602)	8,182	8,294,444	5,580,188	58,648	53,344

Fuente: INE

El Sector del Audiovisual se caracteriza por una gran cantidad de microempresas y empresas pequeñas. De hecho, el 99,3% de las empresas audiovisuales tienen entre 0 y 10 empleados y más de la mitad no contratan a ningún empleado. Como muestra la Table 1.3, hubo un leve aumento en la cantidad de pymes y de empresas sin empleados. El tamaño de las empresas audiovisuales es similar al tamaño medio de las empresas en España.

⁴ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de Estadísticas Culturales 2014. MECD, Subdirección General de Documentación y Publicaciones 2014.

⁵ Fuente: MECD. Anuario de Estadísticas Culturales 2014. MECD, Subdirección General de Documentación y Publicaciones, 2014.

⁶ Estimación propia teniendo en cuenta que las industrias culturales representa el 3.4% del PIB nacional, esto según el MECD. <http://www.mecd.gob.es/cultura-mecd/areas-cultura/libro/mc/observatoriolect/redirige/destacados/mundo-libro/Anuario-Estadisticas-Culturales-2014.html>

⁷ Se emplean las subcategorías del sector (591, 601, 602) explicadas más arriba.

⁸ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de Estadísticas Culturales 2014. MECD, Subdirección General de Documentación y Publicaciones 2014.

Table 1.3 Empresas audiovisuales en España según la cantidad de empleados

Cantidad de empleados	2008	2015	2008-2015	Promedio en los sectores 2015
Pymes (0-199)⁹	99,1%	99,3%	+0,2 p.p.	99,8%
Sin empleados	46,9%	54,5%	+7,5 p.p.	55,0%
Microempresas (1-9)	41,6%	37,1%	-4,6 p.p.	40,8%
Pequeñas (10-49)	9,0%	6,7%	-2,3 p.p.	3,5%
Medianas (50-199)	1,5%	1,1%	-0,4 p.p.	0,5%
De 200 a 999	0,8%	0,6%	-0,2 p.p.	0,1%
Más de 1.000	0,1%	0,1%	-0,05 p.p.	0,0%

Fuente: INE. Sectores cubiertos: 591, 601 y 602

Los datos proporcionados por el Registro Mercantil Central Nacional¹⁰ (basado en los sectores 591, 601 y 602) proporcionan una información útil sobre la importancia del sector por región y las últimas tendencias. En el 2015, un tercio del total de los empleadores en el Audiovisual están establecidos en la región de Madrid. Las regiones de Madrid y Cataluña juntas concentran más de la mitad de las empresas. La concentración en estas dos regiones es aún más significativa en el caso de los productores del audiovisual.

El desarrollo de la Industria Audiovisual a nivel regional recibió un impulso mayor con el lanzamiento de los canales autonómicos de televisión, que tuvo lugar en dos periodos diferentes: en la década de 1980 y en la del 2000. Las nuevas cadenas aumentaron la demanda de programación televisiva y otros productos audiovisuales en el ámbito regional y estimularon la creación de nuevas empresas que se proponen cubrir dichas demandas. En particular, en las regiones bilingües (Cataluña, Valencia, Galicia y el País Vasco) la demanda de productos audiovisuales en los idiomas comunitarios específicos han consolidado la posición de las empresas del Sector en un mercado más protegido.

Desde el 2008 la mayoría de las regiones han experimentado una reducción en el número de empresas audiovisuales. En promedio, en toda España tomada de conjunto, el 11,1% de las empresas activas en 2008 estaban cerradas en el 2015. Se vivieron pérdidas significativas en Andalucía, Valencia y, en menor grado, en Madrid y Cataluña; mientras que el País Vasco logró con éxito atraer o generar nuevas empresas (+16,8%). Durante los últimos años esta región ha implementado una serie de medidas dedicadas a fomentar el Sector Audiovisual, a saber incentivos fiscales para la producción cinematográfica.

Table 1.4 Regiones de España con mayor cantidad de empresas del Audiovisual en 2015

Comunidades autónomas	Cantidad de empresas del audiovisual	% del total de empresas	Variación 2008-2015
Madrid	2,988	33.7%	-10.7%
Cataluña	1,737	19.6%	-8.6%
Andalucía	981	11.1%	-19.1%
Comunidad Valenciana	656	7.4%	-18.3%

⁹ Las pymes se definen por lo general como empresas que tienen entre 0 y 250 empleados. Sin embargo, en este caso hemos adaptado la información en conformidad con los datos disponible en el Directorio Central de Empresas (DIRCE).

¹⁰ Instituto Nacional de Estadística (INE). Registro Mercantil Central. INE, 2015.

País Vasco	515	5.8%	+16.8%
Canarias	451	5.1%	-2.6%
Total Nacional	8,876	100.0%	-11.1%

Fuente: INE.

1.1.3 Principales empleadores

En el caso español, las empresas audiovisuales son por lo general parte de grandes grupos internacionales de comunicación. En la tabla que se presenta a continuación, se indica una lista de los grupos del Sector Audiovisual/ Comunicación más grandes en orden de importancia, en 2014.

Table 1.5 Principales grupos en el Sector Audiovisual (datos de 2014)

Grupos del Sector de Comunicación y Audiovisual	Número de trabajadores	Facturación (millones de euros)	Ingresos anuales por grupo de las principales compañías (millones de euros)	Participación de las compañías de los grupos en diferentes áreas del audiovisual			
				Prensa	Radio	TV	Producción audiovisual
PRISA	10,198	1,402.2	-2,236.8	x	x	x	x
PLANETA	12,500	1,648.0	+33,8	x	x	x	x
IMAGINA	3,450	1,387.0	+122,0		x	x	x
ATRESMEDIA	1,749	849,9	+46,7		x	x	x
MEDIASET ESPANA	1,260	919,4	+59,5	x		x	x
VOCENTO	2,735	494,0	-22,3	x	x	x	x
UNIDAD EDITORIAL	1,000	358,1	-20,1	x	x	x	
ZETA	NA	239,0	+1,9	x		x	
PRENSA IBÉRICA	NA	201,6	+2,6	x	x	x	x
GODÓ	1,227	201,2	+0,3	x	x	x	x
RTVE	6,500	NA	-113,0		x	x	x

Fuente: ICF preparado sobre la base del CNMV, septiembre de 2014 y documentos internos de la UGT.

Se indican a continuación los principales empleadores por subsectores:

- Producción de películas cinematográficas. En 2014, los principales productores con respecto a ingresos, fueron Kowalski Films, Lazona Films y Snow Films. En los tres casos se debe al masivo éxito de algunas películas¹¹.
- Videos y programas televisivos. La industria española de producción combina una gran cantidad de productores muy pequeños con dos empresas dominantes que representan la mayor parte de la facturación del sector. Las dos empresas son:
 - El Grupo Imagina compuesto por más de 60 empresas como Globomedia (con unos 600 empleados) o Mediapro (3,400 empleados).
 - Endemol Shine Iberia (ex Endemol España) es parte del grupo internacional Endemol. Incluye importantes productores en el contexto español, entre otros Zeppelin Tv, Gestmusic y Diagonal TV.

¹¹ MECD. ICAA Base de datos cinematográficos . <http://www.mecd.gob.es/cultura-mecd/areas-cultura/cine/mc/cdc/evolucion/mercadocine.html>

- Radiodifusión. En España el grupo líder, desde hace mucho tiempo, es el grupo SER, mientras que varias radios privadas son también actores muy importantes. El público radial ocupa el cuarto o quinto lugar en términos de rating de audiencia.

Table 1.6 Principales grupos de radiodifusión

	Cantidad de empleados	Promedio de rating de audiencia 2013 (IV) – 2014 (I-IV)
Grupo SER	1,200 (aproximadamente)	48,0%
Grupo COPE	600 (aproximadamente)	19,6%
Grupo Onda Cero	1,000 (aproximadamente)	18,8%
Grupo RNE	6,500 (incluye todos los servicios)	9,3%

Fuente: Audiencia General de Medios (<http://www.prisabs.com/pbs/egm/completo.pdf>).

- Emisión de televisión. El sector de la televisión ha experimentado importantes cambios en los últimos años.
 - Debido a la crisis económica y la emergencia de plataformas de comunicación nuevas, las empresas han sufrido una profunda caída en los ingresos de publicidad. El sector fue reestructurado con una serie de fusiones. Como resultado, dos grupos audiovisuales privados (Mediaset y Atresmedia) han logrado obtener una posición dominante en el mercado: ambas empresas representan el 60% de la audiencia y el 80% de los ingresos publicitarios.
 - La emisora pública (TVE) ocupa el tercer lugar en índice de audiencia. TVE ha implementado varias reformas profundas que afectan su modelo de financiación durante este periodo. Uno de los principales cambios es que, a partir de septiembre de 2010, los operadores públicos ya no podrán contratar más espacios publicitarios.
 - Otros canales televisivos privados y regionales atraen el 25-30% de la audiencia restante y el 15-20% de los contratos de publicidad.

Table 1.7 Principales grupos de emisión de televisión

	Cantidad de empleados	Promedio de rating de audiencia 2013 (IV) – 2014 (I-IV)
Mediaset	1,000 (estimativo)	30,8%
Atresmedia	1,000 (estimativo) Todas las actividades del grupo: 1,806 (2014) ¹²	27,6%
TVE	RTVE 6,500 empleados considerando todas las áreas de actividades (televisión, radio...).	16,6%
G. Unidad Editorial (VEOTV)	No aplicable	3,8%
Grupo Vocento	No aplicable	3,5%
Otros grupos de televisión	No aplicable	17,7%

Fuente: Audiencia General de Medios (<http://www.prisabs.com/pbs/egm/completo.pdf>).

1.2 Tendencias principales que repercuten en el Sector Audiovisual

El periodo comprendido entre 2008-2015 ha sido un periodo de cambios drásticos en el Sector Audiovisual de España, lo que ha afectado su tamaño. Se perdió uno de cada cinco puesto de trabajo, la cantidad de empresas se ha reducido en un 12.9% y sus facturación en 2013 es un 28,7% menos que en 2008.

¹² Atresmedia. Informe Anual y de Responsabilidad Corporativa 2014.

1.2.1 Mayores tendencias e impulsores de cambio desde 2008

Durante este periodo, los impulsores de cambio más importantes en el Sector fueron la extensión de las tecnologías digitales y los efectos de la crisis económica.

- El Sector Audiovisual es muy sensible al desarrollo tecnológico y la innovación. El giro hacia la tecnología digital está afectando la producción audiovisual. En algunas áreas del Sector, la aplicación de nuevas tecnologías ha resultado en la pérdida de puestos de trabajo. Por ejemplo, ocupaciones como la de los operadores, especialistas de sonido y personal auxiliar están siendo reemplazados por un reportero con una sola cámara grabadora.
- La caída en los ingresos de publicidad ha afectado de manera particular las emisoras de radio y televisión.
- Como ya se ha mencionado más arriba, la crisis económica ha tenido un dramático impacto en el sector, llevando a la pérdida de puestos de empleo, reestructuración interna y fusiones para crear grupos más fuertes que puedan hacer frente a los difíciles tiempos económicos. Casi todas las áreas de la actividad del Sector han sufrido procesos de reestructuración y despidos en masa. Los sectores de la radio y televisión fueron los más afectados. Debido a las medidas de austeridad puestas en marcha^{13 14}, el presupuesto de las compañías públicas se ha visto reducido, lo que ha contribuido a la reducción de la actividad en el sector: se cerraron tres canales públicos (región de Valencia, Municipalidad de Madrid y la región de las Baleares). En este contexto, algunos profesionales del Sector Audiovisual fueron obligados a desempeñarse como trabajadores autónomos¹⁵ (se trata en la mayoría de personal con experiencia) mientras que algunos se fueron del país para buscar trabajo en el extranjero¹⁶ (profesionales jóvenes, altamente capacitados y con relevante experiencia profesional).

A continuación se presenta una lista (no-exhaustiva) de ejemplos de procesos de despidos y cierres en el Sector Audiovisual.

Table 1.8 Ejemplos de procesos de despidos o cierre de empresas en el sector de la emisoras de radio y televisión en el periodo 2008-2015

Organización	Grupo o propietario	Naturaleza	Despidos o cierre	Empleados afectados		Fecha
				Nº	%	
RTVE	RTVE	Televisión y radio publicas	Despidos	57	0,9%	2008-2015
Telemadrid	Región Madrid	Televisión pública	Despidos	861 ¹⁷	74,2%	2013-2015
RTVV	Región Valencia	Televisión pública	Cierre	1,700	100,0%	2013
ESMADRIDTV	Municipalidad De Madrid	Televisión pública	Cierre	23	100,0%	2010

¹³ Uno de los principales ejemplos de las medidas de austeridad fue la adopción de la Ley 2/2012 sobre Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. La misma limita la capacidad del sector público de incurrir en déficit estructural.

¹⁴ La Ley 2010 de la Comunicación Audiovisual fue reformada en 2012 y ahora establece un control más estricto del gasto público entre las entidades públicas del audiovisual.

¹⁵ Según información proporcionada por la asociación de empleadores.

¹⁶ Según información proporcionada por los sindicatos.

¹⁷ El tribunal Supremo del Estado Español ha dictaminado que los despidos son injustificados. Unos 60 empleadores han sido reincorporados.

RTV de Mallorca	Región Baleares	Televisión pública	Cierre	117	100,0%	2012
CCMA¹⁸	Región de Cataluña	Radio y televisión pública	Despidos	600	24,5%	2013-2016
Intereconomía TV	Intereconomía	Televisión privada	Despidos	95	NA	2013
Localia TV	Prisa Group	Televisión privada	Cierre	256	85,3%	2009
Prisa Radio	Prisa Group	Radio	Despidos	213	NA	2012
COPE	Cope Group	Radio	Despidos	220	27,5%	2008-2015
ABC Punto Radio	Vocento group	Radio	Cierre	160	100,0%	2013

Fuente: Adaptado de documentos internos de la UGT y CCOO.

Además, desde el 2008 se han implementado muchos e importantes cambios legales y de políticas con repercusiones en el desarrollo en el sector:

- Las reformas del mercado laboral de 2010 y 2012 fueron los principales cambios legales que afectaron las condiciones de trabajo en el mercado de trabajo español. El principal objetivo de la reforma era restablecer la competencia adaptando el coste laboral a la productividad de modo tal que permitiera a los empleadores explotar mejor las medidas de flexibilización interna como una alternativa a los despidos¹⁹. Además, se redujo la cantidad de despidos requeridos. Estos mecanismos puede que hayan contribuido a una reducción general del empleo y de los niveles salariales de los trabajadores en el sector.
- Una polémica medida adoptada en septiembre de 2012 fue el aumento del 8% al 21% del impuesto al IVA para las actividades culturales. En la actualidad, España tiene uno de los índices de IVA más altos (21%) dentro de la Unión Europea. Este aumento tuvo efectos dramáticos en la industria del Audiovisual, que se sumó a su frágil posición y el Sector está en la actualidad solicitando la reducción de dicho índice.
- Otro relevante cambio ha sido la adopción de nuevas regulaciones: Ley del Cine de 2007 y, más recientemente el Decreto Real de mayo de 2015. Desde 2007, las empresas emisoras de televisión deben invertir 6% de sus ganancias en la producción de películas de largometrajes y los subsidios para la producción cinematográfica son proporcionados principalmente con anterioridad a la producción. Asociaciones sectoriales valoraron esta reforma de manera positiva. Los principales agentes en el sector de las emisoras televisivas han jugado un rol destacado en la financiación de la producción cinematográfica: Mediaset (Telecinco Cinema) y Atresmedia (Atresmedia Cine). La emisora pública RTVE también ha tenido tradicionalmente un rol clave en el apoyo de la producción fílmica. Por ejemplo, en el 2013, RTVE contribuyó con la producción de 92 proyectos de obras audiovisuales de los cuales 41 eran películas cinematográficas²⁰. Además, el Nuevo Decreto Real de Cine de 2015 introduce relevantes modificaciones al sistema de ayudas y subsidios públicos para la industria²¹. El nuevo sistema ha sido acogido favorablemente por las asociaciones sectoriales.

¹⁸ Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals es la televisión pública regional de Cataluña.

¹⁹ Estudio de la OCDE sobre la reforma laboral 2012 en España: una evaluación preliminar. OCDE, 2013.

²⁰ Radiotelevisión Española (RTVE). Memoria 2013. RTVE, 2014.

²¹ A la ley de Cine de mayo de 2015 le siguieron otras regulaciones tales como el Decreto Real de 988/2015, del 30 de octubre, que establece el régimen legal de la obligación de pre financiamiento de las obras audiovisuales europeas. Además, está bajo desarrollo la Orden Municipal que regulará el sistema de ayudas al cine y la creación audiovisual. Recientemente el ministro hacia público el borrador de la Orden Ministerial que da forma al nuevo sistema de subvenciones.

- Debido a las barreras existentes para acceder al financiamiento, las partes interesadas del Sector Audiovisual le han solicitado al gobierno que promueva nuevas vías para acceder a fuentes de financiamiento, por ejemplo, mediante el patrocinio. Aunque estaba entre los planes del gobierno, la adopción de una ley específica de patrocinio fue finalmente abandonada. Sin embargo, recientemente se han aprobado algunas incentivos fiscales bajo la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

Además, algunos cambios en el comportamiento del consumo durante los últimos años han redefinido el modelo de negocio del Sector Audiovisual:

- Globalización de la industria: la demanda está cambiando vertiginosamente y los usuarios pueden acceder prácticamente a todos los contenidos audiovisuales que se producen en el mundo. El desarrollo de nuevas tecnologías de comunicación ha dado lugar a una vasta oferta de contenidos audiovisuales a los que se puede acceder en diferentes ritmos y de modo personalizado. En estos años, el público español y los productores de obras audiovisuales privados han remarcado la importancia que tiene competir en el mercado internacional. Como consecuencia, las empresas están invirtiendo más en la creación de obras audiovisuales que sean atractivos para los consumidores de otros países y diferentes culturas.
- España se encuentre entre los países donde la infracción del derecho de autor es más común; además, se trata de una práctica aceptada socialmente. Cerca del 88% de los contenidos digitales se reproducen de manera ilegal. Este tema es parte de la agenda pública de debate y en los últimos años se han implementado varias medidas. Se estima que los contenidos vulnerados representan una pérdida de 23.265 millones de euros para el Sector²².

1.2.2 Principales factores que pueden afectar el empleo y los acuerdos laborales del Sector en el futuro.

Los principales factores que podrían afectar el empleo y los acuerdos laborales son:

- Cambio tecnológico: el personal deberá recibir capacitación continua y actualización constante de sus conocimientos y competencias. Los empleadores tendrán que garantizar que su personal tenga acceso a programas de formación. Además, el gobierno necesitará consolidar un sistema nuevo y efectivo de formación continua.
- La recuperación de la economía, aunque no hay certeza sobre cómo podría repercutir en los acuerdos laborales y las condiciones de empleo en el Sector.
- Futuras reestructuraciones y cambio de estrategia de las organizaciones debido a la competencia. Por ejemplo, los organismos públicos de transmisión deberán aumentar su capacidad en el área de creación, diseño y programación, así como de marketing, venta de productos audiovisuales para permanecer competitivos. Esto requerirá también invertir en formación para que el personal pueda desarrollar nuevos roles y competencias.
- Cambio de gobierno y reforma de políticas (por ejemplo, el índice del IVA aplicado a los productos culturales) puede tener impacto a gran escala en el sector audiovisual.
- El desarrollo de la legislación sobre derecho de autor y medidas para hacer frente a la infracción del derecho de autor podría ser otro importante impulsor de cambio, ya que según los entrevistados, la situación actual no es sostenible para la industria.

1.3 Análisis del mercado de trabajo y cambios en la modalidad de empleo y acuerdos laborales

Como ya se ha mencionado, la crisis ha afectado severamente el mercado de trabajo del Audiovisual. Muchas empresas han implementado varias medidas destinadas a reducir sus costos estructurales para poder hacer frente a la disminución de la actividad económica,

²² GfK, Observatorio de Piratería y Hábitos de Consumo de Contenidos Digitales 2014. Consumo de Contenidos Digitales en España, 2015.

esto incluye despidos (en particular, entre los trabajadores de mayor edad, debido a que la edad o la antigüedad en la empresa han sido los principales criterios de los despidos), reducción del horario laboral y salarial. Entre 2008 y 2013, el número de personas empleadas en el sector se ha reducido en un 21,5%.

Table 1.9 Principales cifras del sector audiovisual 2008-2013

	Numero de personas que trabajan		Comparación 2008-2013	
	2008	2013	N	%
Nº de personas que trabajan	74,718	58,648	-16,070	-21,5%
Nº de trabajadores remunerados²³	68,604	53,344	-15,260	-22,2%
Nº de trabajadores no remunerados²⁴	6,114	5,304	810	-13,4%
Nº de empresas	9,394	8,182	-1,212	-12,9%
Ganancias en euros	11,664,119	8,294,444	-3,369,675	-28,7%

Fuente: INE.

En 2013, los hombres estaban claramente sobrerrepresentados (57,8%) en la fuerza laboral del Sector Audiovisual; se trata de un porcentaje mayor con respecto a la economía tomada de conjunto (54,4%)²⁵ pero menor con respecto a las industrias culturales (60,4%)²⁶.

1.3.2 Panorama de las formas de empleo y arreglos laborales actuales

La tendencia general observada en el mercado de trabajo del Sector Audiovisual en España es un aumento de la flexibilidad de los acuerdos laborales vinculados a la extensión de los contratos de duración determinada y el desarrollo del trabajo autónomo y el empleo en microempresas (con muy pocos o ningún empleado).

La Table 1.10 resume la frecuencia de las diferentes modalidades laborales en el Sector Audiovisual.

Table 1.10 Panorama de las modalidades de trabajo y acuerdos laborales en el Sector Audiovisual

	<u>Frecuencia:</u>	<u>Tendencia desde 2008:</u>	Grupos específicos y/o subsectores y/u ocupaciones implicadas	Resumen de las principales diferencias en comparación con los contratos estándares
Contratos de empleo estándar	Modalidad dominante	Descendente	Todos los grupos	-
Contrato de duración determinada	Generalizado	Ascendente	Todos los grupos	Alta flexibilidad para el empleador

²³ Remunerados: se considera personal remunerado a todas las personas empleadas en la empresa que tienen un contrato de trabajo y son retribuidas con cantidades fijas o periódicas, aunque por otra parte perciban comisiones.

²⁴ No remunerados: son aquellas personas que trabajan en la empresa de forma regular, pero sin percibir un sueldo o salario a cambio. Esta rúbrica comprende a los propietarios y socios, gerentes autónomos y familiares que trabajan en el establecimiento sin remuneración reglamentada. (No se incluye en esta categoría a los socios exclusivamente capitalistas ni a los miembros de la familia del propietario que no participen en la actividad de la empresa).

²⁵ Fuente: Encuestas Globales del Sector Servicios del Instituto Nacional de Estadística. Actividad del subsector seleccionada 591, 601 and 602.

²⁶ Según los datos proporcionados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de Estadísticas Culturales 2014. MECD, Subdirección General de Documentación y Publicaciones 2014.

Empleo a tiempo parcial	No aplicable	No aplicable	Empresas con dificultades económicas	Bajos salarios Mayor presencia femenina
Otras formas de contratos atípicos: relaciones laborales para los artistas en espectáculos públicos	Poco común	Descendiente (debido a la pérdida de puestos de empleo)	Artistas	Marco especial de la seguridad social Mayor flexibilidad para el empleador
Formación /pasantías programas de aprendices	Depende del subsector	En leve ascenso	Periodistas	Bajos salarios Bajo coste para el empleador Diferentes condiciones (tutor, horas de trabajo limitadas...)
Trabajo autónomo y por cuenta propia	Relativamente generalizado	En ascenso	Todos los grupos	Mayor flexibilidad para el empleador Menos beneficios Bajo coste para el empleador

1.3.3 Contratos de trabajo estándar (tiempo completo, contratos permanentes)

Aunque los contratos de tiempo completo y los contratos de duración indefinida siguen siendo las modalidades de trabajo más frecuentes en el sector, según los interlocutores sociales, se están volviendo menos comunes en los nuevos contratos. Además, a causa de las recientes reformas en el mercado de trabajo, los nuevos contratos de modalidad permanente son menos seguros. Las estadísticas nacionales no arrojan ninguna diferencia significativa entre trabajadoras y trabajadores en cuanto al acceso a contratos permanentes, aunque las mujeres se ven más afectadas por los contratos a tiempo parcial.

Debido a la disminución de la actividad del Sector, los trabajadores en puestos permanentes sufrieron una reducción salarial. Para evitar despidos, muchas empresas y representantes de los trabajadores acordaron reducciones salariales. Las empresas RTVE, Canal+ y Cadena SER implementaron reducciones salariales de un 5% promedio.

Además, en las empresas donde hubo procesos de despidos, los trabajadores fijos han tenido que hacer frente a una mayor carga de trabajo y un aumento de la jornada laboral debido a la reducción de la fuerza de trabajo. Aunque puede que sus contratos no hayan cambiado, en la práctica sus condiciones de trabajo han empeorado.

1.3.4 Contratos de duración determinada

Durante el periodo 2008-2015, se implementaron varias reformas para promover la flexibilidad en el mercado de trabajo y facilitar el uso de contratos de duración determinada en todos los sectores de la economía. Los datos a disposición muestran que en el Sector del Audiovisual los contratos de duración determinada (25,99%) son más frecuentes que en las industrias culturales (22,9%) y en todas las actividades económicas general tomadas de conjunto (23,1%); esto se explica por la naturaleza temporal de algunas actividades.

Table 1.11 Porcentaje por tipo de contrato (permanentes y de duración determinada) en 2013

Características	Sector audiovisual ²⁷	Sector de la cultura ²⁸	Empleo general
Contratos permanentes	74,1%	77,1%	76,9%

²⁷ Según Encuestas Globales del Sector Servicios del Instituto Nacional de Estadística. Actividad del subsector seleccionada 591, 601 and 602.

²⁸ Basado en los datos proporcionados por: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de Estadísticas Culturales 2014. MECD, Subdirección General de Documentación y Publicaciones 2014.

Contrato de duración determinada	25,9%	22,9%	23,1%
---	-------	-------	-------

Fuente: INE, MECD.

Los contratos de duración determinada son más comunes entre los profesionales jóvenes del Sector Audiovisual. En muchos casos, estos contratos supuestamente ayudan a los jóvenes a incorporarse al mercado de trabajo. Sin embargo, en los últimos años la situación económica ha animado a las empresas a usar esta modalidad de manera más generalizada como una variable frente al ajuste. Por otra parte, los empleados con relaciones de trabajo temporales que han sido contratados durante los últimos años desempeñan su trabajo en condiciones laborales menos favorables (salarios más bajos, jornadas más prolongadas...).

En el sector se ha identificado también el uso de contratos de trabajo por periodos muy cortos. Por ejemplo, una agencia de empleo privada identificó que cerca del 90% de los contratos con los canales televisivos (que usan sus servicios) tienen una duración de menos de siete días²⁹. Esto es muy común entre los actores que trabajan en el sector audiovisual.

1.3.5 Contratos de tiempo parcial

No hay datos disponibles sobre la presencia de contratos de tiempo parcial en el sector del audiovisual.

Tomando la economía general, en 2014, el 16,1% de los trabajadores en España tenían contratos de tiempo parcial y el 57,3% de los trabajadores en tiempo parcial indicaron que preferían trabajar a tiempo completo; 26,9% de las mujeres trabajan a tiempo parcial; mientras que solo el 8,4% de los hombres estaban empleados con esta modalidad³⁰.

Según la información recogida a través de entrevistas en el Sector Audiovisual se percibe también que los contratos de tiempo parcial están relacionados principalmente con las necesidades de los empleadores más que con las preferencias de los empleados, y la mayoría implica a mujeres. En las empresas en las cuales se ha negociado con los sindicatos una reducción de las horas de trabajo para evitar los despidos, las mujeres son más propensas a cambiar al empleo de tiempo parcial que los hombres.

1.3.6 Otras formas de contratos de modalidad atípica

La mayoría de los contratos de trabajo están incluidos en las secciones previas. No hay otras formas de contratos de modalidad atípica para mencionar; sin embargo, rigen condiciones especiales en lo que se refiere a los acuerdos de trabajo para los actores.

En su Artículo 2.1.e), el Estatuto de los Derechos Laborales de los trabajadores establece el carácter especial de las relaciones de trabajo de los artistas en espectáculos públicos. Esta profesión está regulada sobre la base del régimen general de seguridad social, pero con particularidades específicas. Debido a este régimen especial, los actores y actrices pueden ser contratados de una manera más flexible. Por ejemplo, es posible contratar a un actor o actriz durante un número específico de días, aun cuando no sean consecutivos, para una o varias actuaciones.

La ley específica también que los actores y actrices deben recibir remuneración por el tiempo dedicado a los ensayos, ya que este representa una parte considerable de su trabajo. Aunque se encuentran en vigencia buenas disposiciones, los sindicatos han resaltado que las mismas no siempre se cumplen en la práctica.

Debido a las características de su trabajo y a la ausencia de contratos estables, los actores y actrices tienen derecho a un programa de seguridad específico mediante el cual reciben un beneficio más grande de su contribución fiscal. Se estima, de manera aproximada, que la contribución realizada bajo este programa por un día de trabajo equivale a una contribución de dos días del esquema general de seguridad social.

²⁹ http://economia.elpais.com/economia/2014/10/28/actualidad/1414514997_405351.html

³⁰ INE. EPA, 2014. <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0414.pdf>

1.3.7 Programas de formación, pasantías y aprendices

No hay datos disponibles sobre la extensión y alcance de los programas de formación, pasantías o prácticas y aprendices en el Sector Audiovisual.

Varias partes interesadas subrayaron que en los últimos años se registró un aumento de este tipo de convenios debido a que las universidades les ofrecen a los estudiantes de carreras de comunicación y audiovisual la posibilidad de realizar prácticas y pasantías en las empresas, una opción muy popular entre los estudiantes. En términos generales, estos planes duran entre tres y seis meses.

Los sindicatos compartieron su preocupación sobre cómo asegurar la calidad de la formación/ pasantías y el riesgo de que las empresas usen estos programas como un forma de reducir los costes de personal (por ejemplo, utilizando a los pasantes y aprendices para cubrir las bajas/ licencias anuales). Las personas entrevistadas perciben que las condiciones de las pasantes y practicantes en el sector privado han empeorado durante el periodo de crisis económica. En la mayoría de los casos los pasantes/ practicantes no reciben remuneración alguna, exceden las horas de trabajo convenidas o no reciben formación adecuada. En ocasiones, estas condiciones están incluso por debajo de los requisitos legales. En contraposición, las personas entrevistadas señalaron que en las agencias o empresas de audiovisual públicas la situación era mejor ya que las condiciones de trabajo de los internos y pasantes son adecuadas y reciben apoyo de sus tutores.

1.3.8 Empleo autónomo y trabajo por cuenta propia

El trabajo autónomo y por cuenta propia es cada vez más común en el sector audiovisual. Aunque no hay datos disponibles sobre la cantidad total de personas que trabajan como autónomas en el sector, la proporción de empresas en el sector audiovisual sin empleados aumentó del 46,9% (4,686 empresas) en 2008 a 54,5% (4,833 empresas) en 2015³¹.

El aumento en la cantidad de trabajadores autónomos o por cuenta propia en el Sector se explica por una serie de factores:

- La modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 2007 reconoció la condición de 'trabajadores autónomos económicamente dependientes'³², de extensa aplicación en el Sector Audiovisual durante los últimos años.
- Para poder enfrentar la crisis, las empresas del audiovisual redujeron sus estructuras fijas y aumentaron la externalización de los recursos como mecanismo para achicar costes. La reducción de los precios de los productos audiovisuales en el Sector³³ fue otro de los factores que empujó a las empresas a reducir costos, conservando solo aquellos servicios internos estrictamente necesarios. Estos procesos impulsaron a muchos trabajadores a crear sus propias microempresas o inscribirse como autónomos y así poder ofrecer sus servicios a las grandes empresas audiovisuales.
- Muchos profesionales despedidos con capacitación y experiencia decidieron crear sus propias empresas.
- Por último, las tecnologías empleadas en el Sector Audiovisual son más accesibles que en el pasado y sus costos se han abaratado. El equipo que se necesita para producir contenido audiovisual es más asequible y más fácil de dominar (con materiales de aprendizaje de fácil acceso), facilitando a los profesionales del audiovisual gestionar sus propias empresas.

Según la información proporcionada por los representantes de las empresas, los trabajadores y trabajadoras autónomos y por cuenta propia en el Sector Audiovisual, por lo general, gozan de condiciones que trabajo menos ventajosas que los que son empleados. En general, sus ingresos son menores y las vacaciones y los jornadas laborales no están

³¹ INE. Directorio Central de Empresas (DIRCE).

³² Un trabajador 'autónomo económicamente dependiente'; dedica, como mínimo, el 80% de su trabajo al mismo servicio o empresa.

³³ Según las personas entrevistadas, en el peor momento de la crisis, los precios habían declinado a niveles del 1997.

claramente limitadas. Sus contribuciones al Sistema de Seguridad Social (vinculadas al régimen de jubilación) también son inferiores.

1.3.9 Otras tendencias en los acuerdos de empleo y trabajo que repercuten en las condiciones laborales

Según las personas entrevistadas, para algunos grupos ocupacionales del Sector Audiovisual las horas laborales se están volviendo cada vez menos definidas debido a que las empresas adoptan las redes sociales para comunicarse con sus usuarios y promover sus productos audiovisuales. Estos canales nuevos requieren tiempo fuera de las horas de trabajo tradicionales.

El teletrabajo también se está expandiendo, especialmente, entre ciertos perfiles técnicos. El equipo de trabajo ahora es portátil y de fácil instalación en los hogares. Además, el aumento en el número de trabajadores y trabajadoras autónomos y por cuenta propia (o empresas unipersonales) ha acrecentado a su vez el número de personas que trabajan 'desde casa'.

1.3.10 Nuevas ocupaciones y profesiones emergentes

Los empleadores y los representantes de los trabajadores reconocen el continuo cambio que está experimentando el Sector. Las ocupaciones emergentes están relacionadas con el desarrollo de las nuevas tecnologías y la rápida evolución de las redes sociales.

- Perfiles técnicos e informáticos más altos (matemáticos, ingenieros informáticos y otras especialidades con formación complementaria adaptada al Sector Audiovisual) estarán en mayor demanda en el futuro; así como los perfiles vinculados al uso de las tecnologías digitales, como los servicios de televisión web, edición multimedia, digitalización y gestión de archivos multimedia y uso de redes sociales.
- La demanda de vídeos y material corporativo utilizado por las empresas (en todos los sectores de la economía) está en aumento, y muchos profesionales, especialmente autónomos y en microempresas, ofrecen este tipo de servicios a las empresas.

1.3.11 Tendencias en la movilidad profesional

Existe muy poca información disponible en lo concerniente a la movilidad geográfica, esto incluye la proporcionada por los entrevistados. La movilidad geográfica no es una característica común en entre el personal de las transmisoras públicas. En un contexto económico difícil, las personas de los sindicatos que fueron entrevistadas indicaron que algunos países los profesionales se fueron a buscar trabajo en el extranjero, la mayoría en Francia y el Reino Unido. No hay datos disponibles sobre la escala y alcance de este fenómeno, pero se estima que en su mayoría son profesionales jóvenes, con un alto nivel de capacitación y relevante experiencia profesional.

Asimismo, se dispone de muy pocos datos sobre la movilidad profesional. La principal tendencia identificada por las personas entrevistadas es que, debido a los cambios tecnológicos en el Sector Audiovisual, la frontera entre las distintas categorías profesionales se está volviendo obsoleta ya que se ha alentado a los trabajadores y trabajadoras del sector audiovisual a desarrollar competencias adicionales y polivalentes. Sin embargo, los empleados y empleadas de los organismos públicos han sido menos afectados por este factor debido a la vigencia de las negociaciones colectivas.

1.4 Repercusiones en la formación continua

1.4.1 Perspectiva general de la formación continua

Hay diferentes proveedores de formación, tanto en el sector público como en el privado:

- Las entidades de audiovisual públicas y privadas grandes cuentan con sus propios centros de formación y capacitación y diseñan planes específicos de formación. RTVE,

por ejemplo, estableció en 1975 el Instituto RTVE que se ocupa de los cursos de formación internos y, también, en los últimos 20 años brinda formación externa.

- En paralelo al desarrollo del sector audiovisual español emergieron varios prestadores privados.

La formación profesional continua en España, tradicionalmente ha estado a cargo de la Fundación Tripartida, dependiente del Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social. Hasta el presente, la Fundación gestionó y organizó la formación continua en cercana colaboración con los interlocutores sociales. Los Comités sectoriales conjuntos integrados por representantes de los empleadores y de los trabajadores y trabajadoras fueron responsables del diseño de la oferta de formación. El Comité de la Producción Audiovisual estaba integrado por FAPAE (empleadores) y FES-UGT y FSC-CCOO (representantes de los trabajadores).

Se llevaron a cabo dos tipos de acciones de formación audiovisual: las que eran parte de una carrera profesional oficial y las de 'otro tipo' o sin vinculación profesional específica. La duración promedio de las del primer grupo era de 115,4 horas, mientras que las del segundo grupo duraban un promedio de 50,6 horas³⁴.

Una encuesta del 2010 a los empleadores del Audiovisual basados en Madrid³⁵ reveló que había necesidades importantes en materia de formación mientras que la 'falta de experiencia o formación' se consideraba como el principal motivo de dificultad para encontrar nuevos trabajadores. Con frecuencia esta carencia se registraba entre los trabajadores que se dedicaban a las 'tareas de producción e implementación'. El 57,0% de los empleadores encuestados del Sector declararon que necesitaban más formación: 60,9% de ellos son microempresas y 45,0% son empresas de mayor tamaño.

Table 1.12 Necesidades de formación entre las empresas del Audiovisual en Madrid en 2010 (en porcentaje)

	Microempresas (1-9)	Pequeñas (10-49)	Medianas y grandes (+50)	Total Sector audiovisual
Necesitan formación complementaria	60,9	58,8	45,0	57,0
Tipo de formación que requieren:				
Legal-normativa	5,6	21,4	0,0	9,5
Económico-financiera	22,2	7,1	0,0	11,9
Informática	11,1	7,1	9,1	9,6
Idiomas	5,6	21,4	36,4	19,0
Fotografía digital	5,6	0,0	0,0	2,4
Técnico de sonido	0,0	14,3	9,1	7,1
Locutor/a de transmisiones exteriores	5,6	0,0	0,0	2,4
Sonido digital creativo	0,0	0,0	9,1	2,4
Animación multimedia	0,0	7,1	9,1	4,8
Otro tipo de formación	72,2	50,0	72,7	66,7

Fuente: Barómetro de Empleo de la Ciudad de Madrid, 2010.

³⁴ La Fundación Tripartida recopila datos sobre los programas de formación realizados. Estos datos son para uso interno y no son públicamente accesibles.

³⁵ Ayuntamiento de Madrid. Barómetro de Empleo de la Ciudad de Madrid. Capítulo 2. Mesa Sectorial de Formación para el Empleo. Sector Audiovisual, 2010.

Las estadísticas nacionales disponibles sobre el porcentaje de trabajadores que reciben educación no formal solo contabilizan sectores económicos amplios, y no se dispone de datos sobre los trabajadores que se desempeñan específicamente en el Sector Audiovisual. Los datos muestran que los trabajadores del sector de la información y comunicación y aquellos implicados en actividades artísticas, recreativas y del entretenimiento reciben más capacitación no formal que la media; además, es notoria la reducción en el acceso a programas de formación.

Table 1.13 Porcentaje de trabajadores (empleados y autónomos) que reciben educación no formal

Actividad económica	2008	2014	2008-2014
Información y comunicación	12,2%	11,2%	-8,2%
Actividades artísticas, recreativas y del entretenimiento	10,5%	7,8%	-25,7%
Promedio general	9,1%	7,1%	-22,0%

Fuente: INE.

Según los datos recopilados por UGT, la formación más común entre los periodistas era el aprendizaje de un idioma. Cerca del 58% de las personas que recibían formación eligieron mejorar sus competencias lingüísticas (principalmente inglés). En segundo lugar, el 54% participó en programas de formación de herramientas Web, tales como programación, computación gráfica, diseño de blogs y gestión de redes sociales³⁶.

En años recientes, los interlocutores sociales en el Sector Audiovisual han solicitado que haya mayor formación específica. Al respecto, la Confederación FAPAE y los sindicatos se han implicado más en el diseño y preparación de las iniciativas y programas de formación.

Las personas entrevistadas también han señalado que la crisis económica ha reducido la inversión de las empresas en materia de formación. Como consecuencia, los empleados pueden haber perdido oportunidades para mejorar sus capacidades. Las pymes son las que encuentran mayor dificultad para dedicar recursos (tiempo y dinero) a la formación. Durante el periodo 2008-15, las pymes han podido acceder a iniciativas de formación principalmente uniéndose con otras pymes que presentan las mismas necesidades y beneficiarse de formación compartida (apoyada por la Fundación Tripartita).

Una consecuencia de la limitada inversión en programas de formación es que se espera que los trabajadores del Sector Audiovisual dediquen su tiempo libre y sus propios recursos financieros al aprendizaje autodidacta. Los trabajadores en el Sector con frecuencia realizan cursos en su tiempo libre, por su propia iniciativa y coste, debido a que los avances tecnológicos hacen imposible el aprendizaje autodidacta. Por ejemplo, según la UGT, cerca del 75% de los periodistas costean sus propios cursos de formación y capacitación³⁷.

Los artistas escénicos que trabajan en el Sector Audiovisual encuentran tres barreras para poder acceder a la formación continua específica a su área de actividad:

- Su perfil profesional no se ha desarrollado oficialmente en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)³⁸. Como consecuencia, los currículos de educación vocacional y los programas de formación oficiales no reflejan sus necesidades. Por lo tanto, la formación impartida está principalmente a cargo de las organizaciones de los trabajadores artísticos.

³⁶ Informes internos de la UGT.

³⁷ Ibid.

³⁸ El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es el instrumento del oficial que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional. Es un instrumento crucial para la planificación de las ofertas de formación profesional continua en el ámbito nacional.

- No siempre está asegurada la transferibilidad de los títulos de grado de las profesiones de las artes escénicas con el resto de las titulaciones profesionales/técnicas y de educación superior³⁹. Como resultado, las cualificaciones artísticas no siempre son reconocidas lo que limita el potencial de la transición profesional. Se trata de un tema de gran preocupación para los representantes de los trabajadores del sector artístico.
- La naturaleza de la mayoría de las relaciones de trabajo de los artistas escénicos (caracterizada por su falta de carácter permanente y contratos de duración muy breve) limita la posibilidad de seguir formándose.

1.4.2 Repercusiones de empleo y los acuerdos de trabajo en el acceso a la formación continua

La existencia de acuerdos colectivos y programas de formación a nivel de las empresas ha fomentado el acceso a la formación incluso para los empleados con contratos de duración determinada. Las empresas de mayor tamaño por lo general imparten programas de formación anuales diseñados en colaboración con los representantes de los trabajadores. El principal objetivo de estos programas ha sido que los trabajadores se adaptaran a la constante transformación del ambiente audiovisual y de la tecnología. Como ejemplo, la negociación colectiva del grupo audiovisual público RTVE orientó su programa de formación hacia la preparación de los trabajadores para que respondieran e incorporaran las últimas innovaciones. En los últimos años, RTVE también ha promovido iniciativas que proporcionan formación transversal complementaria, de modo tal de brindar competencias que puedan aplicarse a distintos puestos profesionales. En un pequeño número de casos, algunos trabajadores no aceptaron este tipo de formación ya que se encuentran adscritos a categorías profesionales existentes y rechazan la posibilidad de converger con otras categorías.

A los representantes de los trabajadores les preocupa el actual aumento de los contratos laborales temporales y de modalidad autónoma, ya que podrían amenazar el acceso a la formación continua. Por lo general, los trabajadores de las empresas de mayor tamaño se benefician de un mayor acceso a programas de formación mientras que los de las empresas más pequeñas o los trabajadores autónomos encuentran más dificultades⁴⁰. Las pymes y los trabajadores autónomos con frecuencia carecen de recursos suficientes (principalmente dinero y tiempo) para dedicarse a las iniciativas de formación.

La anunciada modificación del Sistema de formación continua de España está creando incertidumbre entre los agentes sociales. Todavía es muy temprano para saber si el gobierno nacional lanzará el nuevo sistema antes de las elecciones generales (diciembre de 2015). Sin embargo, no es de esperar que el sistema esté plenamente en marcha a la brevedad. Esta situación podría limitar el acceso de los trabajadores a programas de formación en los próximos meses.

1.5 Repercusión en las relaciones laborales

La negociación colectiva en España se basa en el principio de extensión estatutaria por medio del cual todo convenio de ámbito superior a la empresa debe aplicarse a todas las empresas y trabajadores que integran el ámbito geográfico e industrial en cuestión⁴¹. Los acuerdos colectivos pueden tener fuerza vinculante con ciertos sectores o áreas geográficas (nacional, regional o provincial).

El periodo 2008-2015 ha presentado retos para el diálogo social en España, en todos los sectores de la economía. Las reformas del mercado de trabajo de 2010 y 2012 introdujeron importantes cambios en la manera en la que se conducían las relaciones laborales, con

³⁹ Esto es así, por ejemplo, entre los bailarines profesionales: http://www.fia-actors.com/uploads/Dancers_Handbook_EN.pdf

⁴⁰ Fundación Tripartita. Formación para el Empleo. Principales Resultados 2014. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2014.

⁴¹ Carlos J. Fernández Rodríguez, Rafael Ibáñez Rojo and Miguel Martínez Lucio. The Reform of Collective Bargaining in the Spanish Manufacturing Sector. Autonomia University. Manchester University, 2014.

repercusiones en el Sector Audiovisual también. Ambas reformas fueron iniciativas del gobierno nacional y no fueron acordadas por los interlocutores sociales⁴².

La reforma del mercado de trabajo de 2012 puso fin a la renovación automática de los acuerdos de las negociaciones colectivas. Con anterioridad a 2012, las negociaciones colectivas permanecían en vigencia más allá del periodo de vigencia pactada hasta que se negociara un nuevo acuerdo. Sin embargo, a partir de 2012, si los interlocutores no renuevan un convenio el mismo expira y los empleados están cubiertos por convenios de ámbito superior. Este cambio representa un reto clave al rol de los sindicatos y para las relaciones laborales en general. Sin embargo, el nuevo principio es todavía un asunto en litigio debido a que los sindicatos han iniciado acciones legales ante el tribunal.

1.5.1 Relaciones laborales en el Sector

En España no existe un convenio colectivo único para el Sector Audiovisual de conjunto, sino que se cuenta con cinco convenios colectivos para los diferentes subsectores y profesiones (producción audiovisual, actores de la interpretación, radios comerciales, prensa diaria y prensa no diaria⁴³); dichos convenios cubren a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras del Sector Audiovisual y son de aplicación universal.

Los convenios sectoriales regulan la mayor parte de las condiciones y normativas laborales. Por ejemplo, estipulan el nivel salarial mínimo según la categoría profesional del trabajador. Estos convenios también regulan la jornada laboral, el acceso a la formación profesional, periodo de prueba, vacaciones anuales, derechos adicionales y cuestiones relacionadas con la salud y seguridad, entre otras.

Además, las relaciones y condiciones de trabajo también están reguladas por los convenios de ámbito empresarial, que por lo general ofrecen estándares más específicos y generales para el personal que las disposiciones en el ámbito sectorial⁴⁴. Este tipo de acuerdos están en vigor en las organizaciones de mayor tamaño, mientras que el personal contratado por las empresas de audiovisual más pequeñas está cubierto por las disposiciones sectoriales indicadas anteriormente.

Los convenios en el ámbito empresarial con el nivel de cobertura más alto son:

- II Convenio Colectivo de la Corporación RTVE⁴⁵ (enero 2014)
- VIII Convenio Colectivo de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A.⁴⁶ (diciembre 2013)
- XI Convenio colectivo del Grupo Mediaset⁴⁷ (marzo 2014)
- VI Convenio colectivo del Grupo Prisa radio⁴⁸ (junio 2014)

El Sector Audiovisual regional público por lo general está vinculado a convenios en el ámbito empresarial. La Televisión Pública y radio de Cataluña y de Andalucía están entre las de mayor importancia en cuanto a la cantidad de trabajadores⁴⁹:

- XIII Convenio Colectivo de CCMA⁵⁰ (octubre 2015)

⁴² De hecho, los sindicatos convocaron dos huelgas generales.

⁴³ Cubre también a los periodistas que pueden trabajar en plataformas AV (sitios webs, producciones multimedia, redes sociales. ...).

⁴⁴ Los convenios de la empresa no pueden incluir niveles / condiciones de trabajo más bajo que los convenios sectoriales.

⁴⁵ Convenio Colectivo de la Corporación RTVE, 2014.

http://www.rtve.es/contenidos/corporacion/II_Convenio_colectivo_de_la_Corporacion_RTVE_BOE-A-2014-945.pdf

⁴⁶ Convenio Colectivo del grupo Atresmedia, 2013. <http://a3csif.org/wp-content/uploads/2014/02/VIII-CC-Atresmedia.pdf>

⁴⁷ Convenio Colectivo de, grupo Mediaset, 2014.

http://w3.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2014/08/23/BOCM-20140823-7.PDF

⁴⁸ Convenio colectivo del Grupo Prisa radio, 2014. http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-7308

⁴⁹ CCMA tiene unos 2,200 trabajadores y TVA unos 1,400.

⁵⁰ Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals es la Televisión Pública regional de Cataluña.

■ X Convenio Colectivo de RTVA⁵¹ (diciembre 2014)

La siguiente tabla proporciona algunos ejemplos comparativos de los convenios colectivos sectoriales para la producción audiovisual y los convenios en el ámbito empresarial:

Table 1.14 Ejemplos de condiciones de trabajo dentro del sector y convenios colectivos empresariales

Ejemplos de condiciones de trabajo	II Convenio Colectivo Producción Industria AD (2013)	VIII Convenio Colectivo del Grupo Atresmedia (2013)	II Convenio Colectivo de RTVE (2014)
Periodo mínimo de descanso semanal	36 horas	48 horas	48 horas
Jornada semanal de trabajo base	35 horas	40 horas	37.5 horas
Jornada anual de trabajo	NA	1,744 horas	1,672.5 horas
Vacaciones anuales retribuidas	30 días naturales	22 días de trabajo	25 días de trabajo
Permisos retribuidos	No	7 días de trabajo	No
Dieta gastos de comida	11.30 €	18.39 €	25.80 €
Dieta gastos de alojamiento	41.41 €	66.12 €	34.40 €
Compensación por gastos de locomoción / desplazamiento	0.20 €	0.25 €	0.20 €
Comparación estimada de salarios (salario anual bruto que incluye solamente la paga extra anual):⁵²			
Carpintero/ asistente de escenografía	12,303 € - 15,475 €	17.475 € - 27,056 €	19,992 € - 35,140 €
Cámara operador/a	12,303 € - 26,748 €	20,001 € - 31,117 €	19,992 € - 35,140 €

Fuente: elaboración propia basada en los convenios colectivos mencionados.

En años recientes, la crisis económica ha puesto a prueba el modelo de relaciones laborales en el Sector Audiovisual, sin embargo, los convenios colectivos jugaron un rol importante para mitigar las repercusiones de la reestructuración. Como consecuencia del proceso de despidos masivos las asociaciones patronales y los representantes de los empleados han debido reunirse en todos los ámbitos (empresarial y sectorial) y, siempre que fuera posible, lograr un acuerdo. En muchas oportunidades las negociaciones entre los representantes empresariales y de los trabajadores lograron limitar la pérdida de puestos de trabajo. Ambas partes han priorizado evitar los despidos sobre las condiciones de trabajo. Por ejemplo, en la mayoría de las empresas del Sector, los empresarios y empleados acordaron el congelamiento salarial o la reducción de la jornada laboral como una vía para minimizar la pérdida de puestos laborales.

Table 1.15 muestra el aumento salarial acordado en los principales convenios colectivos que afectan al Sector Audiovisual y la fecha en la que se han firmado.

Table 1.15 Convenios colectivos relevantes

Convenio Colectivo	Firmantes	Aumento salarial anual y jornada laboral	Fecha del convenio
II Convenio Colectivo de la Industria de la Producción Audiovisual	<ul style="list-style-type: none"> FAPAE (empresarios) FeS-UGT y CCOO (trabajadores) 	<ul style="list-style-type: none"> 2009: <ul style="list-style-type: none"> Cine. IPC+2=3.4% TV. IPC+0.60=2% 2010: <ul style="list-style-type: none"> Cine. IPC+1=1.8% 	Junio 2009

⁵¹ Radio Televisión de Andalucía Televisión y Radio Regional Pública de Andalucía.

⁵² Los niveles del salario de base de los convenios colectivos se calculan sobre la base de la jornada de trabajo semanal.

		TV. IPC+0.5=1.3% • 2011: IPC+1=4% • 2012: 0.5% • 2013: 0.6% • 2014: 0.6%	
II Convenio Colectivo Nacional de Reglamentación entre los Productores Audiovisuales y los Actores (de la interpretación)	Firmado por: • FAPAE (empresarios) • FeS-UGT, FCT-CCOO, CONARTE (trabajadores)	• 2005: IPC= 3.2% • 2006: IPC= 3.7% • 2007: IPC= 2.7% • 2008: IPC= 4.2% • 2009: IPC= 1.4% • 2010: IPC= 0.8% • 2011: IPC= 3.0% • 2012: 0.5% • 2013: 0.6% • 2014: 0.6%	Diciembre 2004
I Convenio Colectivo de Radios Comerciales 2012-2015	Firmado por: • AERC (patronal) • FeS-UGT, FCT-CCOO (trabajadores)	Anual: 4%-5% (depende del grupo profesional)	Diciembre 2011
IV Convenio Colectivo de la Prensa Diaria 2013-2015	Firmado por: • AEDE (patronal) • FeS-UGT, FCT-CCOO (trabajadores)	• 2010: IPC+0.5= 1.3% • 2011: Congelamiento salarial • 2012: Congelamiento salarial • 2013: Congelamiento salarial • 2014: Congelamiento salarial Aumento de las horas de trabajo. De 1,620 a 1687.5 horas anuales.	Julio 2013
Convenio Colectivo de la Prensa no diaria 2013-2015	Firmado por: • ARI and AEPP (empresarios) • FeS-UGT, FCT-CCOO (trabajadores)	• 2012: Congelamiento salarial • 2013: Congelamiento salarial • 2014: 0.6% Aumento de una hora de trabajo semana por semana. De 36 a 37 horas.	Noviembre 2013

Fuente: Adaptado de documentos internos del sindicato UGT.

1.5.2 Repercusiones de los cambios en la cobertura de los convenios colectivos, en la densidad de las organizaciones sindicales y patronales

Según la información brindada por las personas entrevistadas, las tendencias recientes en el Sector Audiovisual han impactado negativamente sobre la representatividad de los interlocutores sociales y, en última instancia, podría afectar la capacidad de los representantes de los empresarios y de los trabajadores para alcanzar acuerdos, lo que debilitaría el diálogo social de conjunto.

- A causa del cierre de empresas en el Sector y el aumento en el número de empresas muy pequeñas, las organizaciones patronales han perdido afiliados. Por ejemplo, el número de miembros de la asociación de productores se redujo de 500, en 2008, a un poco más de 300 en 2015.
- En lo que respecta a los sindicatos, la tendencia ascendente de los contratos de modalidades atípicas tiene un impacto negativo en la cantidad de afiliados, debido a que los trabajadores autónomos o temporales tienen menos oportunidades de involucrarse en actividades sindicales. En España, el personal autónomo tiene el derecho de afiliarse a los sindicatos⁵³; no obstante, las personas entrevistadas confirmaron que solo muy pocas lo hacen.

⁵³ El Título III del Estatuto del Trabajador Autónomo regula los derechos colectivos de todos los trabajadores autónomos (Ley 20/2007 del 11 de julio).

Como ya se ha mencionado anteriormente, la negociación colectiva en el Sector Audiovisual se ha visto profundamente afectada por los desarrollos generales en cuestiones relacionadas con el diálogo social en España. La cancelación de la renovación automática de los acuerdos colectivos junto a la reestructuración del Sector podrían conducir a la reducción del nivel de cobertura y protección de los convenios de empresa en caso de que fracasasen las negociaciones en este ámbito. Los sindicatos han expresado su preocupación en lo relativo al empeoramiento de las condiciones de trabajo en el Sector y la polarización del mercado de trabajo del Sector Audiovisual entre los trabajadores cubiertos bajo los convenios en el ámbito empresarial y los que lo están por las disposiciones sectoriales.

Una probable recuperación de la economía en los próximos años planteará el desafío de recuperar el nivel de empleo y las condiciones de trabajo del Sector Audiovisual previos a la crisis. Por otra parte, muchas cuestiones importantes que en los últimos años se han dejado a un lado en los convenios colectivos, tales como planes de igualdad, salud y seguridad y formación profesional, deberán volverse prioritarios nuevamente.

Sin embargo, la sostenibilidad de muchas empresas del Sector Audiovisual está lejos de verse asegurada. La crisis económica no es el único aspecto de influencia a tomar en consideración. Muchas actividades del Sector están enfrentando dificultades estructurales en lo que respecta a sus facturación y el acceso a audiencias más numerosas. Futuras reestructuraciones en el sector podrían conllevar nuevos conflictos laborales.

1.6 Fuentes

1.6.1 Publicaciones

Se presenta a continuación una lista del principal material de consulta:

Atresmedia. Informe Anual y de Responsabilidad Corporativa 2014.

http://www.atresmediacorporacion.com/informe-anual/2014/a3m_IARC14_esp.pdf

Carlos J. Fernández Rodríguez, Rafael Ibáñez Rojo y Miguel Martínez Lucio. The Reform of Collective Bargaining in the Spanish Manufacturing Sector. Universidad Autónoma de Madrid, Manchester Business School, 2014.

<http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/SDDTEC/Spain%20Final%20.pdf>

Consell de l'Audiovisual de Catalunya. Informe 2014. L'audiovisual a Catalunya. Consell de l'Audiovisual de Catalunya, 2014.

http://www.cac.cat/pfw_files/cma/recerca/altres/Informe_sector_2014.pdf

<http://www.idescat.cat/cat/economia/serveis/sac-ep03.pdf>

Colectivo loé. Situación socio-laboral del colectivo de actores y bailarines en España. Fundación Aisge, 2012.

http://www.profesionalesdanza.com/system/files/documentos/estudio_sociolaboral_2014_-_documento_integro.pdf

Observatorio Audiovisual Europeo. Oficina España – Information Sources (Fuentes informativas. Panorama del país., 2013. <http://www.obs.coe.int/country/spain/overview>

Enrique Bustamante y Fernando Rueda (coords). II Informe sobre el estado de la cultura en España: la salida digital. Fundación Alternativas, 2014.

http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/cultura_documentos_archivos/ac2c159cffe13927870b38be8321219.pdf

Enrique Bustamante. España: La cultura en tiempos de crisis: Fuentes financieras y políticas públicas. Fundación Alternativas, 2013.

http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/cultura_documentos_archivos/6b530de3cae4649920364a44841532c5.pdf

FAPAE. Memoria de Actividades de 2012 y avance 2013. FAPAE, 2015.

<http://fapae.es/pdf/MemoriaFapae2012.pdf>

http://fapae.es/publicStore/memorias/Memoria_FAPAE_2012.pdf

FSC-CCOO Sector Medios de Comunicación, Arte, Cultura y Deportes. El futuro de la RTV pública. 2015. [http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99922/1981060-El futuro de la Radio Television Publica.pdf](http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99922/1981060-El_futuro_de_la_Radio_Televisi3n_Publica.pdf)

GfK, Observatorio de Piratería y Hábitos de Consumo de Contenidos Digitales 2014. Consumo de Contenidos Digitales en España, 2015.

<http://imaginanews2.mediapro.es/xf/repo/ImaginaNews/OBSERVATORIO14.pdf>

Penteo. Estudi del sector audiovisual a Catalunya 2013. Institut Català de les Empreses Culturals, 2013.

http://cultura.gencat.cat/web/.content/sid/articles_diversos_2013/documents/estudi_del_sector_audiovisual_a_catalunya_2013.pdf

Municipalidad de Madrid. Barómetro de Empleo de la Municipalidad de Madrid. Capítulo 2. Comité Sectorial para la Formación en el Sector Audiovisual, 2010.

<http://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/UDCObservEconomico/BarometroEmpleo/>

[A%C3%B1o%202010/Barometro%209/Ficheros/2MesaSectoralFormacionParaElEmpleo.SectorAudiovisual.pdf](#)

Ministerio de Educación, Culture y Deporte. Anuario de Estadísticas Culturales 2014.

MECD, Subdirección General de Documentación y Publicaciones 2014.

http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/cultura/mc/naec/2014/Anuario_de_estadisticas_culturales_2014.pdf

Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuestas Globales del Sector Servicios. INE, 2015.

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t37/e01&file=inebase>

Instituto Nacional de Estadística (INE). Directorio Central de Empresas (DIRCE). INE, 2015.

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t37/p201/&file=inebase&L=0>

Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV). Informe Económico de las Telecomunicaciones y del Sector Audiovisual 2014. CNMC, 2014.

<http://www.cnmv.es/Portals/0/Ficheros/Telecomunicaciones/Informes/Informes%20Anuales/2014/Informe%20Telecomunicaciones%20CNMC%202014.pdf>

Comisión Nacional del Mercado de Valores. Comunicado de Prensa del Sector Audiovisual y Telecomunicación 2015.

<http://cnmv.es/CNMV/Prensa/TabId/254/ArtMID/6629/ArticleID/1275/Los-ingresos-del-sector-audiovisual-en-Espa241a-crecen-un-94-en-el-cuarto-trimestre-de-2014-hasta-superar-los-1000-millones-de-euros.aspx>

Noelia Araujo y José Antonio Fraiz. El sector audiovisual, ayer y hoy. Del cine al consumo multimedia. InterseXiones, 2013. <http://intersecciones.es/Numero4/08.pdf>

Estudio de la OCDE sobre la Reforma Laboral 2012 en España: una evaluación preliminar.

OCDE, 2013. <http://www.oecd.org/els/emp/SpainLabourMarketReform-Report.pdf>

School for Industrial Organization. La industria audiovisual en España escenarios de un futuro digital. Observatorio Audiovisual, 2010.

http://www.observatorioaudiovisual.org/ficheros_universal/f2578_Publicacion_LaIndustriaAudiovisualEspana.pdf

Radiotelevisión Española (RTVE). Memoria 2013. RTVE, 2014.

http://www.rtve.es/contenidos/corporacion/MEMORIA_SP_Y_RSC_2013.pdf

Radiotelevisión Española (RTVE). Número de trabajadores por categoría profesional. RTVE, 2015 (*no publicado, informe interno*).

Richard Polacek y Tara Scheneider (coords.). La Transición Profesional del Bailarín. Grupo Europeo de la Federación Internacional de Actores, 2011. http://www.fia-actors.com/uploads/Dancers_Handbook_EN.pdf

Sociedad General de Autores Españoles (SGAE). Resumen Ejecutivo Anuario SGAE 2014 de las Artes Escénicas, Musicales y Audiovisuales. SGA, 2014.

<http://www.anuariossgae.com/anuario2014/home.html>

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Principales Resultados 2014., 2014.

<http://www.fundaciontripartita.org/Observatorio/Documents/Estad%C3%ADstica/2014%20Key%20findings.pdf>

UGT - Federación de Servicios. Análisis del Sector de Medios de Comunicación 2015. Secretaría de Acción Sindical, 2015 (*no publicado*).

Principales regulaciones consultadas

Ley 7/2010 del 31 de marzo, General Gde la Comunicación Audiovisual.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-5292>

Decreto Real, de 14 mayo de 2015, por el que se modifica la Ley 55/2007, del Cine. <https://www.boe.es/boe/dias/2015/05/15/pdfs/BOE-A-2015-5368.pdf>

Ley 55/2007 del 28 de diciembre, del Cine (*ya no se encuentra en rigor*).

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-22439>

Real Decreto 988/2015, de 30 de octubre, por el que se regula el régimen jurídico de la obligación de financiación anticipada de determinadas obras audiovisuales europeas.

<http://www.boe.es/boe/dias/2015/11/07/pdfs/BOE-A-2015-12053.pdf>

Orden ECD/2796/2015, de 18 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas previstas en el Capítulo III de la Ley 55/2007, del Cine, y se determina la estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales.

Ley 8/2009, de 28 de agosto, de financiación de la Corporación de Radio y Televisión Española. <http://www.boe.es/boe/dias/2009/08/31/pdfs/BOE-A-2009-13988.pdf>

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. <http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf>

Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

http://www.uniondeactores.com/fileadmin/archivos_contenidos/pdfs_docs/REAL_DECRETO_14351985.pdf

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo. http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/097507

Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-5730

Principales convenios colectivos consultados:

II Convenio colectivo de la industria de producción audiovisual, 2009.

http://www.fapae.es/archivos/convenios/IIconvenio_colectivo_tecnicos_2009.pdf

II Convenio colectivo regulador de las relaciones laborales entre productores de obras audiovisuales y los actores que prestan sus servicios en las mismas, 2014.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-3152

I Convenio Colectivo Estatal del sector de Radiodifusión Comercial Sonora, 2012-2015.

http://www.fesuqt.es/documentos/pdf/comunicacion-cultura-graficas/convenios/radio/convenio_radio_2012_2015_boe.pdf

IV Convenio colectivo estatal de prensa diaria, 2013-2015. http://www.aede.es/wp-content/uploads/2015/02/BOE-3_10_13-IV-CC-Prensa-Diaria.pdf

Convenio colectivo nacional de prensa no diaria, 2013-2015.

http://www.fesuqt.es/documentos/pdf/comunicacion-cultura-graficas/convenios/prensa/convenio_prensa_no_diaria_2013_2015_boe.pdf

Convenio colectivo de la Corporación RTVE, 2014.

http://www.rtve.es/contenidos/corporacion/II_Convenio_colectivo_de_la_Corporacion_RTVE_BOE-A-2014-945.pdf

Convenio colectivo de la empresa "Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, Sociedad Anónima", 2013. <http://a3csif.org/wp-content/uploads/2014/02/VIII-CC-Atresmedia.pdf>

Convenio colectivo de la empresa "Mediaset España Comunicación, Sociedad Anónima", 2014. http://w3.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2014/08/23/BOCM-20140823-7.PDF

VI Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio, 2014.

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-7308

Convenio colectivo, Corporación Catalana de Medios Audiovisuales CCMA (TV), 2015. <http://www.ccoo.cat/fsc/documents/convenis/Mitjans%20de%20comunicaci%C3%B3,%20oci,%20cultura%20i%20esport/TELEVISIONS/TELEVISI%C3%93%20CATALUNYA%20SA/2015-2016%20CONVENI%20CORPORACI%C3%93%20CATALANA%20DE%20MITJANS%20AUDIOVISUALS.%20ACTIVITAT%20TELEVISI%C3%93.pdf>

Convenio colectivo de la Radio y Televisión de Andalucía y sus sociedades Filiales (RTVA), 2014. https://aplicaciones.canalsur.es/merlin/rh_trans/convenio_colectivo_BOJA.pdf

1.6.2 Lista de las organizaciones consultadas

Organización	Tipo of organización	Fecha de la entrevista
UGT – FES	Sindicato (general)	26 de junio
CCOO	Sindicato (general)	25 de junio
FeSP	Sindicato (periodismo)	22 de junio
FAPAE	Asociación de empleadores (productores audiovisuales)	26 de junio
ICAA – Ministerio de Educación, Cultura y Deporte	Administración pública	29 de junio
RTVE	Corporación Pública	24 de junio
ConArte	Sindicato (actores)	02 de octubre