



GUÍA DEL TELETRABAJO EN EL MONTAJE



AMMAC
Associació de muntadors
i muntadors audiovisuals
de Catalunya



Asociación de Montadores Audiovisuales de España

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Teletrabajo y el Real Decreto-Ley 28/2020	4
3. Los medios de producción: sala y consola de montaje	7
4. Horarios y calendarios	9
5. Conciliación	12
6. Salud laboral	16
Anexo	20
Bibliografía	23

1. INTRODUCCIÓN

La pandemia de la Covid-19 ha supuesto un descalabro en la situación laboral de la mayoría de trabajadoras. En nuestro sector uno de los efectos más notables ha sido que muchas hemos pasado a teletrabajar (cuando hemos podido seguir trabajando), en una situación improvisada que nadie sabía cuánto duraría y que se ha ido alargando en el tiempo. La realidad es que después del confinamiento muchas de nuestras socias siguen trabajando en casa, por decisión propia o de la productora, y el teletrabajo parece que ha venido para quedarse.

En este tiempo han surgido muchas preguntas entre nuestras socias sobre el teletrabajo y su situación laboral. Todo esto se suma a que algunas de nosotras ya estábamos trabajando en casa o en nuestros estudios, y en la AMMAC ya habíamos detectado muchas dudas sobre este tema: quién pone los equipos, cómo facturarlos, etc.

Por todo esto decidimos elaborar este documento que surge de un análisis de la situación a partir de algunas encuestas y encuentros con socias, de una posterior investigación y elaboración realizada desde las vocalías sectoriales de la AMMAC, y de una puesta en común con la comisión laboral-legal de la AMAE que había seguido un proceso similar dónde hemos compartido documentos, análisis y reflexiones. Finalmente y después de consensuar y compartir redacciones cada asociación ha decidido presentar su documento fruto de su trabajo y procesos internos, aunque los dos documentos son hermanos en contenidos e intención.

En la recta final de la elaboración del documento el 22 de septiembre de este año se aprobó finalmente el Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia que viene a regular una situación donde previamente existía poca o ninguna legislación. Hemos incorporado las aportaciones de esta ley al documento.

Fruto de todo este proceso es el documento que tenéis entre manos, que es una compilación de análisis y propuestas sobre el teletrabajo aplicado a nuestro sector, realizado conjuntamente por AMAE y AMMAC y dirigido a las profesionales del montaje, con la voluntad de ser un punto de partida para poder defender y mejorar nuestras condiciones laborales, tanto con pandemia como sin ella.

2. TELETREBAJO Y EL REAL DECRETO-LEY 28/2020

(BOE-A-2020-11043)

Según explica el Real Decreto-ley 28/2020 aprobado el pasado 22 de septiembre, el trabajo a distancia es aquel en el que el trabajo se desarrolla fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa, siendo el teletrabajo una subespecie de este que implica la prestación de servicios con el uso de nuevas tecnologías.

Esta modalidad laboral puede tener muchas ventajas, como puede ser la flexibilidad laboral, la posibilidad de conciliación con la vida personal, la reducción de los desplazamientos hasta el puesto de trabajo y del uso de vehículo privado, el descenso en el impacto ambiental, la posibilidad de desarrollar el trabajo fuera de los grandes núcleos urbanos, etc. Al mismo tiempo puede comportar problemáticas como pueden ser horarios alargados, disponibilidad 24/7, dificultad para desconectar, aislamiento del resto del equipo humano, tecnoestrés, gastos en equipos y medios, carencias en la protección de datos, etc.

Este mes de septiembre el Estado Español ha aprobado un Decreto-ley que viene a regular esta modalidad laboral. Estos son algunos de los puntos a destacar de esta nueva ley:

- El ámbito de actuación del Real Decreto-ley es en todas aquellas relaciones laborales que se desarrollen a distancia con carácter regular. Se entiende como regular aquel trabajo a distancia que se preste, en un marco de referencia de tres meses, durante como mínimo un 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.
- Establece que el teletrabajo es una modalidad laboral **voluntaria y reversible** que solo se puede dar de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa contratante. El acuerdo tiene que formularse por escrito y la empresa tiene un plazo de 10 días para, una vez formalizado, presentar este acuerdo en una oficina de empleo.

Este acuerdo tiene que incluir una serie de informaciones:

- Inventario de medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia.
- Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de desarrollar el trabajo a distancia (así como la especificación de la forma de compensarlas).
- Reglas de disponibilidad.
- Lugar donde se realizará la actividad laboral.

- Medios de control empresarial de la actividad.
 - Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas.
 - Instrucciones por parte de la empresa para la protección de datos.
 - Duración del acuerdo.
- El Real Decreto-ley establece que en ningún caso la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, las dificultades para desarrollarlo o el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial pueden ser motivo de despido.
 - Establece que tiene que ser la empresa contratante la que tiene que o bien proporcionar los equipos y medios para poder desarrollar el trabajo a distancia, o bien abonarlos o compensarlos. La forma cómo estos gastos se cuantifican y se abonan o se compensan se deja en manos de los convenios o acuerdos colectivos y si no los hubiera en virtud del pacto individual entre empresa y persona trabajadora. También es la empresa la encargada del mantenimiento de los equipos.
 - Las personas que desarrollan el trabajo a distancia tienen derecho a percibir como mínimo la retribución total establecida según su grupo profesional, cargo y funciones, así como los complementos que se establecerían por prestar sus servicios de forma presencial.
 - La persona que desarrolla el trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido, siempre de conformidad a los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y en la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.
 - Establece el derecho en un registro horario eficiente de las horas que la persona trabaja con inicio y finalización de jornada.
 - Derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo.
 - La persona que trabaja a distancia tiene el mismo derecho al ejercicio de derechos colectivos que los trabajadores presenciales.
 - Derecho a la intimidad y a la protección de datos.
 - El trabajo a distancia no tiene que suponer un perjuicio en formación, promoción laboral, etc. Se tiene que evitar cualquier tipo de discriminación, sobre todo en cuestión de sexo. Se tomarán medidas para evitar el acoso y se protegerá a las víctimas de violencia de género.

- Este acuerdo no se aplica al trabajo a distancia implantado excepcionalmente a consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID19, y mientras estas se mantengan se seguirán rigiendo por la normativa laboral ordinaria. Sí que obliga a las empresas que han implementado las medidas a consecuencia de la COVID19 a hacerse cargo de los gastos que tenga la persona trabajadora por el hecho de trabajar a distancia.

3. LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN: SALA Y CONSOLA DE MONTAJE

La situación en la cual la montadora trabaja desde su casa o estudio en un proyecto no es nueva y ya había comportado numerosas consultas por parte de nuestras socias: ¿Quién pone las herramientas de trabajo? ¿La empresa, nosotras? Y si las ponemos nosotras, ¿cómo se cobran? ¿Y qué obligaciones y compromisos estamos asumiendo con esto?

Antes que nada tenemos que diferenciar si somos autónomas, pequeña empresa de postproducción, o trabajadora asalariada con contrato

- Si eres autónoma o empresa de postproducción, eres tú quién desde el inicio pone los medios necesarios para la producción y los repercutes en tu factura.
- Si eres trabajadora asalariada, y según el Real decreto-ley 28/2020 en lo referente al trabajo a distancia, es la empresa contratante la encargada de proporcionar las herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral, y esto no puede suponer un gasto económico para la persona trabajadora. En ningún caso la empresa puede obligar a la persona trabajadora a poner las suyas, esto solo se puede producir de mutuo acuerdo y la empresa tiene que abonarlas o compensarlas.

3.1 ¿Cómo cobramos este servicio?

- Como autónomas o empresa de postproducción podemos incluir este coste sin desglosarlo como parte de nuestra tarifa por hora o jornada; o bien optar para especificarlo expresamente, como una partida diferenciada de nuestra tarifa.
- Como trabajadoras asalariadas, y según el Real decreto-ley 28/2020, queda en manos de los convenios y acuerdos colectivos el mecanismo para la compensación o abono de estos gastos, o si no hubiera pacto colectivo en virtud de un acuerdo individual entre empresa y persona trabajadora.

3.2 ¿Qué servicios y responsabilidades ofrecemos?

En este punto es importante que diferenciamos entre el espacio físico y la consola de edición.

Si desarrollamos nuestra tarea en un espacio físico dedicado a esto (sala, empresa, despacho, coworking, etc.) es más fácil calcular los costes que nos supone el uso de este espacio (alquiler, servicios, etc.). Por el contrario, si desarrollamos nuestro trabajo en casa, el cálculo de esto es más difícil. No podemos repercutir un alquiler de «el espacio» si es el mismo que habitamos, pero sí que tendríamos que recibir compensación económica por el incremento de gastos de servicios que supone ([véase ANEXO 1: Orientación para el cálculo de costes desglosado](#)).

La **consola de edición** engloba varias cosas que tenemos que tener en cuenta:

- Ordenador: Implica una máquina dedicada específicamente a esto, no sirve cualquier ordenador que tengamos para ocio, estudio o gestión doméstica.
- Periféricos: Sistemas de almacenamiento de trabajo (discos duros de trabajo y copias de seguridad), monitores, altavoces, tableta gráfica, tarjeta de procesamiento de señal, sistema de grabación de audio, etc.
- Coste de disponibilidad: Tenemos que asegurar poder seguir trabajando en caso de avería de nuestro equipo, con una reposición o reparación inmediatas. Esta seguridad se puede ofrecer de diferentes maneras: sistema de renting, adquiriendo una segunda máquina en caso de que la primera se estropee, un servicio de reparaciones rápido, un seguro, etc.
- Licencias de softwares de edición.
- Otros softwares que permitan una comunicación eficiente con miembros del equipo en otros departamentos como producción, dirección... con quien necesitemos compartir nuestro trabajo.
- Servicios de copia de seguridad, alojamiento de archivos y revisión profesionales.
- Elementos de ergonomía y salud laboral como una buena silla, reposapiés, mesa adecuada...

4. HORARIOS Y CALENDARIOS

4.1 ¿Cuál es la situación?

El teletrabajo y la situación de confinamiento han vuelto los procesos de montaje más lentos. Tenemos que trabajar en equipo pero a distancia, tenemos que hacer exports y enviarlos para que otros los puedan valorar, los feedbacks no son tan directos y pueden tardar horas, lo que antes se podía solucionar con una mirada o un gesto en un visionado ahora se traduce en mensajes largos y llamadas a destiempo, nos enviamos muchos más mails y mensajes, tenemos muchas reuniones en videoconferencia, en muchos casos ha desaparecido la figura del ayudante y el montador/a tiene que asumir su tarea, a veces disponemos de conexiones a internet rápidas y a veces no tanto... Esto a la práctica se ha traducido en el hecho que muchas montadoras han acabado haciendo más horas de las que hacían cuando trabajaban de forma presencial.

Esto se suma a que venimos de una situación previa donde los calendarios eran muy ajustados y muchas veces nada realistas con las producciones, con lo que la carga se ha convertido en algunos casos en inasumible.

Por otro lado teletrabajar puede implicar flexibilidad de horarios si así lo deseamos, como contrapartida también puede comportar que se presuponga que estamos disponibles todo el día.

También nos encontramos que en la situación de confinamiento estos horarios se han tenido que compaginar con la crianza de menores y/o cuidados otras personas dependientes y también con los cuidados hacia una misma, derivada de las emociones (incertidumbre, miedo, estrés...) que una situación así tiene sobre casi todas.

4.2 ¿Qué dice la ley?

A las montadoras nos rigen dos convenios: **el de producción audiovisual (BOE-A-2009-12826)** y **el de publicidad (BOE-A-2016-1290)**.

Los convenios rigen las condiciones mínimas en las cuales tienen que realizarse las relaciones laborales (horarios, vacaciones, horas extra, etc.) de su ámbito de aplicación, de forma que los contratos que se derivan pueden mejorar las condiciones establecidas en el convenio, pero no empeorarlas.

Si nuestro contrato se rige por el **convenio laboral de técnicos en producción audiovisual**, nuestra **jornada laboral** son **35 h/semanales**, en cómputo anual. En caso de que se rija por el **convenio laboral de la publicidad**, nuestra **jornada laboral** tiene un máximo de **37,5 h/semanales** de lunes a viernes. Las horas extra tienen que ser compensadas con tiempos de descanso o remuneradas. Según el convenio laboral de técnicos en pro-

ducción audiovisual, las horas extra tienen que ser remuneradas con un 25% más que el valor de la hora ordinaria, o en caso de ser compensadas con tiempo de descanso, nos corresponden 75 minutos de descanso por cada hora trabajada. En el caso del convenio de publicidad, las horas extra se remuneran con un 35% más que la hora ordinaria, y nos corresponden 80 minutos de descanso por cada hora trabajada.

Según el Real Decreto-ley 28/2020, las personas que desarrollen total o parcialmente el trabajo a distancia no pueden sufrir ningún perjuicio ni modificación de las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o retribución, a pesar de que haya dificultados técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora.

El Real Decreto-ley 28/2020 también establece que los horarios y disponibilidad de la persona trabajadora se tienen que establecer previamente en el documento de acuerdo de trabajo a distancia que tienen que firmar de forma voluntaria trabajadora y empresa. También establece que la persona trabajadora podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios y tiene derecho a un registro horario adecuado, donde se tiene que reflejar fielmente el tiempo que dedica a su actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y que tiene que incluir entre otras el momento de inicio y finalización de la jornada.

4.3 ¿Qué proponemos?

- Previsión de calendarios más amplios que contemplen los tiempos y procesos de montaje en modo teletrabajo que ahora son más lentos.
- La planificación de calendarios tendría que estar hecha con la presencia de alguien del equipo de postpo (montadora, coordinadora...) presente para asegurar que estamos hablando de calendarios realistas con la situación.
- En ningún caso tendríamos que superar el máximo de horas semanales legales que establece nuestro convenio. Se tienen que respetar también los descansos entre jornadas laborales y semanales.
- Establecer mecanismos claros y pautados de reuniones, visionado y feedback, dentro del horario laboral. Actualmente existen sistemas como Frame.io, Vimeo review y otros que pueden facilitar y unificar estos sistemas, pero se decida usar estas herramientas o seguir con el sistema de una llamada con el director o directora, tenemos que pautar cuándo se darán estos feedbacks, cómo, y en qué horarios contestaremos estos mensajes y haremos los cambios. Estar parado esperando feedback dentro de los horarios pactados también es tiempo laboral.
- Fuera de los horarios pactados previamente con la empresa no tenemos por qué estar disponibles.

- Sería muy recomendable tener un organigrama muy claro de los equipos de trabajo en que estén definidas las responsabilidades y funciones de cada puesto de trabajo y que este sea conocido por todo el equipo de montaje.
- Trabajar por objetivos (realistas con la situación y consensuados entre todos) más que por horarios (como ya se hace en algunas producciones) también puede ser una medida interesante para establecer horarios más flexibles con resultados satisfactorios por ambas partes.
- La figura del ayudante y el auxiliar no tienen que desaparecer por el teletrabajo: su figura es imprescindible. Se tendrían que establecer workflows claros y efectivos para que estas figuras sigan existiendo y puedan desarrollar su tarea a distancia. En todo caso, si su tarea recae sobre la montadora u otra persona esto tiene que ser planificado como tiempo de más en el calendario, no intentar meterlo en los mismos horarios de antes.

5. **CONCILIACIÓN**

5.1. **¿Cuál es la situación?**

En la situación de confinamiento que hemos vivido en los últimos meses, tener que trabajar mientras se asumen los cuidados de menores y personas dependientes ha hecho que muchas veces se tuvieran que hacer malabarismos y horarios imposibles que son insostenibles en el tiempo y que creemos firmemente que no se tienen que repetir.

Todo esto se suma ya a una situación previa donde, como en otras muchas profesiones, la conciliación familiar, laboral y personal en nuestro sector es un ejercicio a veces imposible, en el que se deja en las manos de las personas trabajadoras la responsabilidad y los recursos para hacerlo.

Entendemos que el trabajo a distancia, con la adaptación de horarios y reducción de jornadas si fuera necesario, podría facilitar el cuidado de menores y personas dependientes por la flexibilidad más grande que esto comporta.

Ahora bien, también puede suceder que esto perpetúe que los roles de cuidado recaigan en las mujeres y esto las penalice en su desarrollo profesional. Por todo esto creemos que es un aspecto especialmente sensible y que requiere medios y atención por parte tanto de las instituciones como de empresas, sindicatos y asociaciones.

5.2 **¿Qué dice la ley?**

La conciliación es la asignatura pendiente en nuestro mundo laboral. Además, nos encontramos con que hay muy poca regulación al respecto.

Más allá de las bajas maternales y parentales, los dos convenios que nos rigen, el Convenio Colectivo de Técnicos del Audiovisual y el Convenio Colectivo para Empresas de Publicidad, dicen lo siguiente sobre reducciones de jornada:

5.2.1 Convenio de técnicos de la industria de la producción audiovisual, artículos 26 y 27 (BOE-A-2009-12826)

- Contempla la posibilidad de reducción de jornada a quien por cuestiones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle una actividad retribuida. La persona trabajadora que cumpla estas características tiene derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario, de entre un $\frac{1}{8}$ hasta el 50%. (Es importante remarcar que a pesar de que la reducción lo establece hasta los 8 años, el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 37.6 regula la edad máxima a 12 años. Por lo tanto 12 años sería la edad máxima)

- Excedencia sin sueldo de 3 años por hijos y 2 años por familiares segundo grado de consanguinidad dependientes.

5.2.2 Convenio sector empresas de publicidad, artículo 20 (BOE-A-2016-1290)

Este es más reciente y está algo más desarrollado:

- Las personas trabajadoras con un mínimo de 1 año de antigüedad a la empresa tienen derecho a una licencia sin sueldo con reserva del puesto de trabajo y horario laboral de entre 1 y 3 meses.
- Quién por cuestiones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años o una persona con discapacidad que no desarrolle una actividad retribuida tiene derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario, de entre un $\frac{1}{8}$ hasta el 50%. También quién se tiene que encargar de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad.
- Excedencia por cuidado de hijos de hasta 4 años por hijo/a.
- Excedencia por cuidado de un/a familiar hasta segundo grado de consanguinidad hasta un máx. 3 años.

Estos son los supuestos que se contemplan a los convenios colectivos que nos rigen. Algunas empresas tienen convenios colectivos específicos (que en ningún caso pueden empeorar las condiciones establecidas en el Estatuto de los trabajadores) que se aplican a sus trabajadoras y que en este caso tendríamos que conocer.

5.2.3 El Estatuto de los Trabajadores (BOE-A-2015-11430)

Aparte de los convenios colectivos, el **artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores establece el derecho de la persona trabajadora a la reducción de jornada de trabajo diaria** (con su correspondiente disminución de salario) de como mínimo un octavo y como máximo la mitad de la duración de aquella.

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019 del 1 de marzo de 2019, **introduce el derecho autónomo de la persona trabajadora a solicitar la adaptación de la duración y la distribución de la jornada laboral por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar**, así como la forma de prestación del trabajo, sin reducción de sueldo.

Tanto la reducción de jornada como el derecho de adaptación (artículos 37.6 y 34.8) se aplican en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años y también en el caso de cuidado de familiares hasta el segundo grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueden valerse por sí mismos y no desarrollan actividad retribuida.

La reducción de jornada comporta una concreta distribución horaria, que será escogida por el trabajador. Ante esto, la empresa no se puede negar a la reducción, pero sí a la distribución, de forma que en caso de negativa (que tiene que ser por motivos justificados vinculados a razones organizativas), habría que interponer demanda ante la jurisdicción social (con un plazo de 20 días hábiles, y sin recurso de suplicación).

5.2.4 Plan MECUIDA: Real Decreto-Ley 8/2020 del 18 de marzo del 2020 **(BOE-A-2020-3824)**

Según este Real Decreto de medidas extraordinarias para hacer frente al impacto social y económico de la COVID-19, las personas trabajadoras que a causa de la COVID-19 tengan que hacerse cargo de menores y personas dependientes hasta consanguinidad en segundo grado tienen derecho a la adaptación (cambio de turno, flexibilización de horario, acceso al teletrabajo...) y reducción de jornada en situaciones excepcionales derivadas de medidas para evitar la expansión de la COVID-19 (por ejemplo confinamientos, cierre de centros educativos, etc.).

Si se opta por la reducción (que puede ser hasta el 100% de la jornada) esta irá acompañada de su correspondiente reducción salarial.

Esta prerrogativa tiene que ser justificada, razonable y proporcionada en relación con la situación de la empresa. La decisión tiene que ser comunicada a la empresa con al menos 24h de antelación.

Actualmente, la vigencia de este plan se ha prorrogado hasta el 31 de enero de 2021.

5.3 Algunas dificultades en la aplicación de las leyes

- A causa de la intermitencia de nuestra profesión algunos de los derechos recogidos a nuestros convenios son de difícil aplicación. Incluso cuando hablamos de contratos fijos o de larga duración nos encontramos con que las empresas no los aplican.
- Cuando no hay acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora la resolución final queda en las manos del Juzgado de lo Social, después de procesos que pueden ser largos y costosos económicamente para la persona trabajadora.

5.4 ¿Qué proponemos?

- Cumplir las leyes que están actualmente en vigor.
- Es necesario desarrollar más legislación que proteja y permita la conciliación familiar, laboral y personal, y que las empresas hagan un esfuerzo para facilitarla.

- Varias voces ya están defendiendo la semana laboral de cuatro días (o 32/h semanales, que podrían ser repartidas en 4 o más días) para todas las personas trabajadoras, creemos que sería un punto de partida que permitiría compaginar mejor la conciliación familiar y la laboral y que en la situación actual de Covid todavía tiene más sentido.
- En consecuencia, tal como decíamos en el apartado de calendarios, los calendarios se tienen que alargar para poder ser realistas.
- Teletrabajo supone flexibilidad, pero también la necesidad de establecer horarios claros y flexibles y compatibles con la vida familiar. Por ejemplo, no poner reuniones en horario infantil.

6. **SALUD LABORAL**

En este apartado queremos diferenciar una primera parte que responde a la crisis sanitaria actual y una segunda parte en la que hablamos de la salud laboral del teletrabajo en general.

6.1 **Medidas y prevención de riesgos laborales frente a la COVID 19**

En el sector audiovisual en la prevención de riesgos laborales el montaje, debido a sus características particulares, se considera de bajo riesgo de contagio. Aún así se tienen que mantener medidas de higiene y distancia para mantener la seguridad dentro de la sala.

Os proponemos algunas medidas de precaución:

a. Contacto con otras personas trabajadoras:

- Tener reuniones y resolver consultas a través de llamadas o videollamadas siempre que sea posible.
- Desinfectarse a menudo las manos con agua y jabón o gel hidroalcohólico.
- Trabajar en espacios grandes donde se puedan mantener fácilmente la distancia de seguridad.
- Si no se puede mantener la distancia de seguridad trabajar con la mascarilla o considerar instalar una pantalla de plástico protector.
- Añadir un monitor adicional para que el director o directora pueda mantener una distancia con la persona montadora.
- Asegurar una buena ventilación de los espacios de trabajo tanto de las salas como de las zonas comunes.
- Hacer los visionados en salas grandes donde los participantes puedan mantener la distancia de seguridad y si no se puede hacerlo de forma no presencial a través de sistemas de videocast.
- Si hay varias personas en el edificio hacer las comidas por turnos.
- Desinfectar todo el equipo y otros materiales antes y después de cada uso. Intentar compartir al mínimo los equipos, especialmente material de oficina (se desaconseja el uso de papel dentro de la sala) auriculares, tabletas... Si hay que compartir algunos materiales establecer un protocolo claro de limpieza.

b. Materiales que vienen de rodaje

- Establecer con producción unos protocolos claros de desinfección del material de ida y de vuelta.
- Desinfectar todos los materiales antes de entrar a la sala de edición y después de cada uso.

6.2 Salud laboral en la modalidad de teletrabajo

Cuando trabajamos en casa, es importante observar unos mínimos para que nuestra salud no se vea afectada:

- **Tener un espacio con luz y una buena conexión a internet.**
- **Establecer horarios claros:**
 - Planifica la jornada a primera hora.
 - Evita prácticas nocivas como la extensión de horarios, la disponibilidad permanente, reuniones no pactadas, saturación de videollamadas mensajes...
- **Evita duplicar trabajos (laborales y del hogar) mientras trabajas.**
- Socializa fuera de los horarios de teletrabajo.
- Las pantallas exponen a la montadora a tres riesgos: **la fatiga visual, postural y la fatiga mental**. Riesgos de los cuales también tenemos que tener precaución.
- Recuerda estirar las piernas, cambiar de postura y hacer estiramientos cuando te sea posible.

6.2.1 El espacio de trabajo

- Delimitar (en la medida de lo posible) un espacio concreto para trabajar.
- La sala de edición tendría que tener una ventana para que entre la luz natural y pueda ventilarse.
- Iluminación: La presencia de brillos y reflejos en la pantalla dificulta la visualización de imágenes y puede provocar estrés visual. Por este motivo, siempre que sea posible combinar iluminación natural con artificial.
- Evita situar el equipo de cara o de espaldas a la ventana. Orienta la pantalla de forma que las ventanas queden situadas lateralmente.
- Sitúa el equipo paralelo a las luces del techo y refuerza la iluminación sobre el teclado.

- Evita la presencia de fuentes de luz susceptibles de reflejarse, regula la luz natural con cortinas o persianas.
- Las fuentes de luz (bombillas, fluorescentes...) tienen que estar protegidas o tenemos que poner difusores.
- Tendríamos que tener un nivel de iluminación que permita trabajar tanto con el ordenador como con la lectura y textos impresos (mínimo 500 lux.). Hay apps gratuitas que permiten obtener una aproximación al nivel de iluminación necesario, buscar palabra “luxómetro”.
- Procura tener una buena insonorización.

6.2.2 Pantalla

- El brillo de la pantalla se tiene que ajustar de forma que sea similar al nivel de la luz ambiental. Regularemos el contraste de la pantalla, porque los caracteres se vean con claridad. Se recomienda fondo claro (blanco) y los caracteres oscuros (negro).
- La pantalla tendría que estar libre de parpadeos.
- La mayoría de programas que utilizamos permiten ajustar la medida y tipo de letra que facilita la lectura. Se aconseja la medida 12 de letra para trabajar correctamente.
- La pantalla se tendría que colocar alejada de los ojos (mínimo unos 40 cm).
- La parte superior de la pantalla se tendría que colocar a la altura de la vista o ligeramente por debajo.
- Para el uso continuado del portátil se recomienda usar un monitor externo.
- Para una buena acústica se recomiendan unos buenos altavoces; que tienen que estar situados a los laterales de las pantallas, y en lo posible elevados unos 50 cm por encima la mesa.

6.2.3 Teclado

- Es recomendable dejar un espacio libre ante el teclado, como mínimo 10 cm de profundidad para poder apoyar las muñecas sobre la mesa.
- Es aconsejable que el teclado sea independiente de la pantalla (en el uso de un portátil se recomienda utilizar periféricos como teclado, ratón o tableta...)
- Se pueden usar reposamuñecas para ayudar a alinear la mano con el antebrazo.

6.2.4 Mesa

- Se recomienda trabajar en superficies con acabado mate para evitar reflejos.
- El espacio bajo la mesa tiene que estar libre de objetos para permitir el movimiento de las piernas.

6.2.5 Silla

- La altura y la profundidad del asiento tiene que ser regulable.
- El respaldo tiene que ser regulable en altura e inclinación y con una suave prominencia que permita apoyar las lumbares.
- Es preferible que la silla esté almohadillada para un mejor apoyo lumbar, si no es así se puede usar una almohada o similar.
- Es preferible que la silla tenga ruedas.

6.2.4 Evita los efectos negativos del estatismo postural y la fatiga visual

- De forma periódica revisa la posición de tu cuerpo, detecta aquellas zonas que están en tensión y corrige la posición.
- Mueve los pies y las piernas mientras trabajas. Cambia su posición.
- Haz descansos para relajar la vista y disminuir la fatiga muscular y mental. Resultan más eficaces las pausas cortas y frecuentes (de entre 5 y 8 minutos por cada hora), que las pausas largas y espaciadas. Acompaña las pausas con estiramientos.
- Aplica la regla del 20-20-20. Aparta la mirada de la pantalla durante unos 20 segundos cada 20 minutos de trabajo y si puedes enfoca a 20 pies (6 metros).
- Fuerza el parpadeo de los ojos o mantén los ojos cerrados unos 20 segundos de vez en cuando.

Las medidas y necesidades para tener una buena salud laboral no son solo responsabilidad de la trabajadora. La empresa es también responsable de esta y por tanto tiene que proporcionar las herramientas para llevar a cabo el trabajo teniendo en cuenta la salud de las trabajadoras. Es por eso que si en la relación laboral es la empresa la que proporciona los equipos de trabajo, elementos como la silla, la paleta, los reposapiés o las necesidades concretas para trabajar de forma segura también tendrán que ser contempladas.

El teletrabajo, por su característica no presencial, dificulta el seguimiento de la salud de las trabajadoras. Por ello que hay que tener especial cuidado de este aspecto y activar, si es necesario, los protocolos necesarios.

ANEXO 1: Orientación para el cálculo de costes desglosado

Para poder saber qué cuesta poner nuestro equipo de edición en un proyecto el primer paso es saber exactamente cuál es el valor de los elementos que ponemos. A continuación desglosamos un posible cálculo de gastos que puede servir de referencia para entender cómo contabilizarlos

En el caso de las personas asalariadas tenemos que tener en cuenta también que el principal coste que tenemos que contabilizar si queremos ofrecer este servicio a las productoras no es tanto el alquiler de las máquinas con sus periféricos y softwares correspondientes, si no la responsabilidad que estamos asumiendo al asegurar que nuestras máquinas cumplirán con todos los requisitos necesarios para el desarrollo de nuestro trabajo de montadoras y que en ningún caso la producción se verá afectada por avería o mal funcionamiento de los equipos y otras herramientas...Muchas veces, esta “tranquilidad” y confianza que ofrecemos a las productoras es lo más valioso, y lo que tendría que encarecer más el precio del servicio prestado. Así lo hacen las empresas especializadas en postproducción y es el camino que tendríamos que seguir nosotros si estamos dispuestas a prestar este servicio.

En el caso de los autónomos y a la hora de repercutir los gastos en nuestras facturas recomendamos revisar con el gestor todo el tema de amortizaciones de los equipos, etc.

Jornada

La unidad que cogemos de referencia es la jornada. Aquí no hablamos de aspectos legales, como horas semanales máximas, sino de los días laborales efectivos posibles en el año. Actualmente ronda los 220 días por año (días totales - fines de semana - festivos - vacaciones), de forma que esta será nuestra referencia.

Máquina

Para calcular el coste de la máquina, tendríamos que dividir su precio de compra por las jornadas que tendrá su vida útil. En nuestro sector, un ordenador se considera a pleno rendimiento operativo durante unos 3 años, a pesar de que depende de sus características de entrada (no es el mismo un MacPro de la gamma alta que un Pc clónico, o un portátil respecto a un sobremesa). Por lo tanto, de media un ordenador lo tendremos totalmente operativo durando, como máximo, 660 jornadas. Si nos ha costado 3300 €, el coste/día es de 5 €.

Evidentemente, esto comportaría trabajar cada día con el ordenador, lo cual no es siempre realista. Pero podemos coger este cálculo como punto de partida para nuestra situación particular.

Periféricos

El cálculo es básicamente el mismo: coste de adquisición, dividido por jornadas de vida útil.

Tenemos que pensar que la vida útil no será la misma que la del ordenador (a menudo es más larga). Tampoco utilizamos equipo específico con tanta frecuencia como el ordenador; por ejemplo, un monitor calibrado para corrección de color no tiene porqué ser nuestro único monitor, y quizás solo lo utilizamos cuando de verdad lo necesitamos.

Coste de disponibilidad

Dependerá de la manera que tengamos de asegurar la disponibilidad. Si contratamos un servicio técnico específico, o un seguro, o un renting, el cálculo de costes es sencillo: directamente el del servicio contratado.

En el supuesto de que usemos el método de “poder comprar un equipo igual en el momento”, tenemos que coger el cálculo de cada apartado anterior y multiplicarlo por 2.

Licencias de software

En los casos de suscripción mensual o anual, el cálculo es una división simple (tiempo de suscripción dividido por jornadas)

En el caso de licencias perpetuas, el método de cálculo es igual que con los equipos: coste total dividido por vida útil. La vida útil la podemos deducir del ciclo de actualizaciones y la política de cobro del fabricante. Por ejemplo, Blackmagic actualiza Resolve Studio prácticamente cada año, sin coste por licencias desde hace unos cuántos años, otros cobran por licencias perpetuas de cada nueva versión y otras tienen costes anuales o mensuales.

Servicios adicionales

Hablamos de copias de seguridad tipos Blackfire, alojamiento de archivos tipos Dropbox o similar, o servicios de revisión y visionado tipo Frame.io.

Estos servicios tienen, normalmente, un coste anual. Por lo tanto, su coste por jornada es una división simple.

Suministros

Este es quizás el factor más difícil de calcular cuando trabajamos en casa puesto que no los contratamos específicamente para trabajar, sino que forman parte de nuestra vida cotidiana. Sin embargo, el consumo de electricidad se ve incrementado por el trabajo (no

solo por estar físicamente más rato en casa sino porque en nuestro caso, por ejemplo, generar renders tiene un coste energético proporcionalmente bastante alto). Por otro lado, a pesar de que hoy en día la conexión a internet es un básico en casi cualquier domicilio, lo cierto es que para trabajar quizás necesitamos un plan superior, con más ancho de banda o servicios adicionales para asegurar la estabilidad.

Para calcular la electricidad, podemos basarnos en el cálculo legalmente establecido para deducciones de la factura por autónomos. Este cálculo es:

- % de superficie que supone el lugar de trabajo respecto a la casa. Por ejemplo, suponemos una habitación de 10 m² en un piso de 100 m² (10%)
- De este, un tercio correspondería al coste de la energía eléctrica. Por lo tanto, un 30% del 10% anterior.
- Suponiendo una factura eléctrica de 100 €, este cálculo serían 3 €/mes (la tercera parte de la décima parte).

Obviamente, el incremento en electricidad de trabajar editando video en casa es bastante más que 3€ al mes. Este es solo un cálculo para poner en perspectiva. Durante el confinamiento se ha calculado que el incremento en el consumo de electricidad ha supuesto entre 15 y 25 € en el mes de media, pero esto no es solo debido al teletrabajo, sino a un consumo más alto provocado por estar en casa a todas horas. Así pues, lo que sí que podemos hacer es sumar la tercera parte de este incremento al cálculo anterior (la porción del día que dedicamos a trabajar). Si consideramos el máximo, tenemos unos 8 € en el mes a sumar, obteniendo un total de 11 € en el mes de coste extra. Si dividimos por 22 jornadas de trabajo mensual, nos dan 50 céntimos por jornada de coste eléctrico.

El acceso a Internet no se calcula igual, dado que su consumo es más específico que la electricidad. Podemos empezar para dividir nuestra factura por 30, para saber el coste de un día (no dividimos por los 22 días laborables de media porque tenemos que contratar obligatoriamente por mes natural), y después por 3, por saber el coste de la hipotética jornada laboral. Imaginamos una tarifa de 60 €/mes (fibra óptica con servicios adicionales básicos); dividiendo por 30 son 2 €/día, y esto dividido por 3 son 66 céntimos/jornada laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- [Trabajo a distancia. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre.](#)
- [Ley del Estatuto de los trabajadores. Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre.](#)
- [II Convenio colectivo de la industria de la producción audiovisual \(técnicos\). Resolución de 14 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo.](#)
- [Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad. Resolución de 3 de febrero de 2016, de la Dirección General del Empleo.](#)
- [Medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.](#)