



# conveni audiovisual

## III CONVENIO DEL SECTOR AUDIOVISUAL (ACTORES)

### 1.- PARTES FIRMANTES

El presente Convenio se concluye entre la Confederación de Asociaciones de Productores Audiovisuales de España (FAPAE), Confederación de Artistas-Trabajadores del Espectáculo (ConArte), Unión de Actores y Actrices, la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (Fes-UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CC.OO.).

Este Convenio Colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre las empresas de producción audiovisual y los actores/actrices que presten sus servicios a las mismas, dentro del ámbito territorial más adelante especificado, y es el resultado de la negociación desarrollada entre las representaciones de ambas partes, de conformidad con lo establecido en título III del Estatuto de los Trabajadores, y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española y el carácter de fuente de derecho que igualmente le reconoce el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores.

### 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

1. El presente Convenio es de aplicación a los contratos de interpretación para la realización de obras audiovisuales que se celebren entre los productores de las mismas y los actores/actrices que en ellas intervengan, cualquiera que sea el tipo de actuación que se fije en las citadas obras audiovisuales, incluidas las de publicidad.

Se exceptúan del ámbito del presente Convenio las anteriores interpretaciones cuando sean fijadas en cortometrajes, cuya explotación primaria sea su exhibición en salas cinematográficas.

Igualmente quedan excluidos del ámbito del presente Convenio los contratos concluidos entre las empresas de producción audiovisual y los figurantes, así como los de ejecución musical de las bandas sonoras de las obras audiovisuales, los vídeos musicales y los programas de concursos.

2. El contrato de interpretación quedará regulado por su contenido contractual, por el presente Convenio, el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, y supletoriamente por el Estatuto de los Trabajadores.

3. Los derechos y obligaciones que se derivan del contrato de interpretación son independientes de los derechos que a los intérpretes reconoce la vigente normativa sobre propiedad intelectual, la cual será de aplicación supletoria, a este Convenio, exclusivamente en aspectos relacionados con la misma.

### **3.- ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente convenio tiene ámbito estatal, por lo que su vigencia y obligatoriedad se extiende a la totalidad de los contratos de interpretación formalizados dentro del territorio del Estado español con independencia del lugar en que se presten los servicios.

### **4.- ÁMBITO TEMPORAL**

#### **4.1.- Vigencia**

La duración del Convenio será 1 de enero de 2016 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018, prorrogándose con posterioridad en sus propios términos de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia por una de las partes firmantes del mismo.

#### **4.2.- Resolución y revisión**

La denuncia, proponiendo la resolución o revisión del Convenio, deberá presentarse ante el organismo laboral competente con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualesquiera de sus prórrogas.

Una vez efectuada la denuncia, de acuerdo con el apartado anterior, se establecerán las negociaciones en un plazo máximo de 30 días, contados a partir del día siguiente a aquel en que la parte denunciante hubiese presentado su denuncia. En la comunicación a las restantes partes del Convenio, la denunciante incluirá bien un nuevo proyecto de Convenio, bien un proyecto de redacción de los puntos a modificar.

Si al finalizar el plazo de vigencia del presente Convenio, o cualesquiera de sus prórrogas, alguna de las partes firmantes del mismo instare su revisión, se mantendrá el régimen establecido en el Convenio hasta que por las partes que corresponda se establezca un nuevo Convenio con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por el vigente ordenamiento jurídico.

#### **4.3.- Cláusula revisión salarial**

Para el año 2016, la subida salarial será del 2,5% sobre las tablas vigentes, aprobadas para el ejercicio 2014.

Los salarios mínimos garantizados, así como las restantes condiciones económicas serán incrementados automáticamente a partir del día primero de enero de cada año de vigencia del presente Convenio, conforme al incremento sufrido por el índice de precios al consumo correspondiente al año natural anterior.

En todo caso en el plazo máximo de un mes desde la publicación del IPC correspondiente al mes de diciembre del año anterior, se reunirá la Comisión Negociadora para la actualización

de tablas salariales según lo establecido en el párrafo anterior y su publicación correspondiente en el BOE.

Concluida la vigencia del presente Convenio, para los aumentos salariales que puedan acordarse hasta la entrada en vigor del siguiente convenio, las organizaciones firmantes tomarán como referencia mínima el incremento pactado en el acuerdo interconfederal de negociación colectiva a nivel estatal, o pacto que le sustituya.

A estos efectos, las partes se reunirán en un plazo máximo de quince días siguientes a la publicación de estas cifras, a fin de entablar la negociación oportuna. Si transcurrido un plazo de tres meses desde denunciado el convenio o de cumplido el período de prórroga del mismo, no se reuniera la Comisión Negociadora en relación con las negociaciones indicadas, se retomará automáticamente el índice de precios al consumo o indicador que le sustituya, en su caso, como fórmula de revisión salarial.

#### **5.- CRITERIOS INTERPRETATIVOS**

Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo indivisible, por lo que, a efectos de su aplicación práctica, deberán siempre considerarse de forma global.

En consecuencia, si por parte de la autoridad laboral se modificasen o suprimiesen alguno o algunos de sus pactos, y estos afectasen de modo fundamental al alcance de lo pactado, desvirtuándose la finalidad de este Convenio según la apreciación de cualquiera de las partes, el mismo quedará sin efecto, no entrando en vigor hasta que se reconsidere o ratifique, en su caso, su contenido definitivo.

#### **6.- APLICACIÓN PREFERENTE**

4. Las partes firmantes del presente Convenio expresan su voluntad de que el mismo constituya referencia eficaz para el establecimiento de unas relaciones laborales homogéneas en el conjunto del sector adquiriendo el compromiso de no negociar convenios colectivos de ámbito inferior a éste.

No obstante, se reservan al ámbito estatal las materias siguientes:

- Período de prueba.
- Modalidades de contratación.
- Clasificación profesional.
- Jornada máxima anual.
- Régimen disciplinario.
- Normativa mínima en prevención de riesgos laborales.
- Movilidad geográfica.

5. Este Convenio se constituye como el marco mínimo obligatorio para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores.

## **7.- CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Los contratos de interpretación para la realización de una obra audiovisual se extenderán, de forma obligatoria, por escrito.

Los contratos de interpretación contendrán, como mínimo, las siguientes menciones:

- a. Razón social completa de la empresa de producción audiovisual, incluyendo en sus datos de identificación el nombre completo, el domicilio social y el código de identificación fiscal. En el caso de revestir forma de persona jurídica, o actuar el empresario por medio de representante, constarán los datos completos de identificación de dicho mandatario, así como del documento público que le habilite, con expresa mención de su fecha de protocolización, número de orden o Notario autorizante.
- b. Nombre civil del actor/actriz, con plenos datos de identificación y, en su caso, nombre artístico por el que es habitualmente conocido. En el caso de actuar mediante representante, se harán constar respecto del mismo los mismos datos y particulares exigidos en el apartado anterior para los mandatarios de las empresas de producción audiovisual, así como los particulares del poder de representación.
- c. Título de la producción o grabación a que se refiera el contrato, aunque sea provisional.
- d. Personaje o rol que interpretará el actor/actriz, así como el papel correspondiente según el Anexo I.
- e. Plazo de vigencia o duración del contrato expresando las fechas de comienzo y fin del rodaje.
- f. La remuneración pactada.
- g. Días de ensayo que se prevé realizar, y fecha, cuando menos aproximada, en las que los mismos tendrán lugar, y remuneración, en su caso, por cada jornada de ensayo.
- h. Emplazamiento o emplazamientos en los que, de forma al menos genérica, tendrán lugar el rodaje o doblaje, el cual será considerado a todos los efectos como centro de trabajo en el que el actor/actriz prestará sus servicios.
- i. Fechas en las que se prevé tendrá lugar el doblaje.
- j. Declaración por medio de la cual el actor/actriz, de forma expresa, cede al productor de la obra audiovisual los derechos de fijación, reproducción y distribución de su interpretación fijada, indicando, de forma igualmente

expresa, el plazo y ámbito geográfico a que la cesión debe entenderse referida. Por la cesión de estos derechos el actor/actriz percibirá la remuneración de la que habla el apartado tercero del Anexo I de este Convenio.

- k. Declaración por medio de la cual, el actor/actriz, de forma expresa autoriza al productor de la obra audiovisual, la comunicación pública de su interpretación fijada, indicando, de forma igualmente expresa, el plazo y ámbito geográfico a que la autorización debe entenderse referida.
- l. Tipo de jornada a realizar durante el rodaje o grabación, continuada o partida.
- m. Otros pactos.

#### **8.- FIRMA DEL CONTRATO**

Los contratos de trabajo deberán ser suscritos por el productor y el actor/actriz con anterioridad al inicio de la prestación de los servicios por parte del segundo. En el mismo acto de la firma, se pondrá a disposición del actor/actriz una copia del documento firmado, lo que podrá cumplirse entregando una copia en soporte electrónico del documento firmado electrónicamente. Realizadas las gestiones oportunas para gestionar el alta del actor/actriz ante la Seguridad Social, la productora entregará al actor/actriz una copia de la huella de presentación telemática ante la administración correspondiente, así como la constancia del alta gestionada.

#### **9.- DURACIÓN DE LA CONTRATACIÓN**

La contratación se efectuará en función de su duración que será determinada en:

- n. Días o sesiones en número determinado.
- o. Semanas en número determinado.
- p. Por período de tiempo determinado en función de la duración prevista del rodaje de una obra audiovisual.

El plazo de duración se pactará de mutuo acuerdo en cada caso, con arreglo al plan de producción y a las características concretas de cada rodaje o grabación.

Las cotizaciones sociales deberán efectuarse conforme a la norma que sea aplicable.

#### **10.- PLAZOS DE PAGO**

En las contrataciones por sesiones o semanas, el pago del salario se efectuará por semanas vencidas. En aquéllos casos en los que la contratación sea por meses o por períodos determinados de duración superior a un mes, el pago del salario se efectuará en el último día de cada mes.

Alternativamente, el pago del salario se efectuará en los plazos contractuales previstos.

En los contratos de duración superior a 15 días, el trabajador podrá solicitar, y tendrá derecho a obtener, anticipos a costa del salario devengado.

### **11.- JORNADA DE TRABAJO**

6. En atención a las especiales características del trabajo a realizar en la producción de cualquier obra audiovisual, el establecimiento de la jornada de trabajo será flexible, de acuerdo con las necesidades del rodaje o grabación.
7. La jornada de trabajo podrá ser establecida, sin distinción, dentro de las 24 horas de cada día y podrá efectuarse en régimen de jornada continuada o partida.
8. La determinación del comienzo y calendario de las jornadas de trabajo serán de la exclusiva iniciativa del productor y/o en su caso del director-realizador, conforme el plan de rodaje previsto y/o a las necesidades posteriores que surjan de la ejecución del mismo.

### **12.- JORNADA DIARIA**

La jornada laboral diaria de carácter continuo será de ocho horas, con una interrupción de 15 minutos. El productor podrá optar por la jornada partida con un total de nueve horas diarias, con una interrupción de sesenta minutos para descanso.

### **13.- CÓMPUTO IRREGULAR DE LA JORNADA SEMANAL**

Las especiales características del proceso de rodaje de las obras audiovisuales determinan que, en circunstancias especiales, la jornada máxima semanal de 40 horas sea insuficiente por razones organizativas y de producción. Como consecuencia de lo cual y cuando se den estas circunstancias, las empresas podrán establecer un horario más prolongado, con 24 horas de preaviso, sin sobrepasar las 10 horas diarias de trabajo efectivo y las 44 semanales, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los excesos de jornada semanal producidos por la aplicación de este artículo, que serán considerados a los efectos legales como jornada en cómputo irregular de trabajo, no podrán superar el período continuado de 4 semanas para cada trabajador.

La prolongación de jornada será computada semanalmente y compensada al valor de una hora nominal según el prorrateo exclusivamente del salario de convenio por sesión del papel correspondiente. La aplicación de este artículo respetará, en todo caso, la jornada máxima legal en cómputo de tiempo igual a la duración del contrato. En caso de contratos con una duración superior a un año, el cómputo de aplicación de la jornada máxima legal será anual.

### **14.- INICIO DE LA JORNADA DE TRABAJO**

La jornada laboral, que podrá tener lugar dentro de las veinticuatro horas de cada día y durante los siete días de la semana, comenzará en la hora en que el actor/actriz fuese citado para intervenir en el rodaje, con independencia de la hora en la que realmente comience la grabación de su actuación o interpretación

## **15.- CÓMPUTO DE LA JORNADA DE TRABAJO**

En las grabaciones o rodajes en exteriores, no se computará como jornada laboral el tiempo de desplazamiento entre el lugar de residencia y el punto de trabajo, hasta un máximo de una hora y media entre la ida y vuelta.

No se computará tampoco dentro de la jornada laboral el tiempo necesario para la caracterización (vestuario, maquillaje y peluquería) del actor/actriz, hasta un máximo de una hora.

En caso de que la caracterización o el desplazamiento excedan los tiempos establecidos en los párrafos precedentes, sólo los excesos sobre los mismos se considerarán tiempo efectivo de trabajo.

En todo caso, será considerada jornada efectiva de trabajo la que, cumpliendo los párrafos anteriores, el actor/actriz esté a disposición de la productora.

En el caso de horas extraordinarias, sólo computarán las de trabajo efectivo y se abonarán al 50% del salario por sesión del papel correspondiente.

## **16.- PERÍODOS DE DESCANSO**

El tiempo de interrupción mínimo entre el fin de la jornada de rodaje de un actor/actriz y el comienzo de la siguiente no podrá ser inferior a trece horas, contando el mismo desde que el actor/actriz termina su jornada de trabajo hasta la hora de citación al día siguiente.

El descanso semanal mínimo será de 36 horas continuadas para las obras cinematográficas y de 48 horas para el resto de obras.

## **17.- DURACIÓN EFECTIVA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

La duración efectiva del contrato lo constituirá el período de días que transcurra entre las fecha de inicio y final del trabajo pactado.

Se entenderá cumplido el contrato por parte del trabajador en cualquiera de los siguientes casos:

- q. Cuando hubiese concluido su trabajo en la producción, aún antes de la expiración del plazo de vigencia del contrato.
- r. Por expiración del plazo de vigencia del contrato de trabajo, aún cuando no haya terminado la grabación o rodaje de la película o serie.

En este segundo caso, se contemplan los siguientes supuestos:

- a. Que la productora no haya necesitado que el actor/actriz iniciara su trabajo, en cuyo caso, el productor deberá pagar al actor/actriz, el 75% del salario pactado, pudiendo ambas partes optar por renovar el contrato de trabajo o darlo por concluido.

- b. Que habiendo iniciado el trabajo objeto de contrato, no hubiese concluido su actuación, en cuyo caso, el productor deberá pagar al actor/actriz el 100% del salario pactado. Alternativamente, ambas partes podrán negociar de buena fé una forma de prórroga que facilite la conclusión de la producción iniciada, con las mismas condiciones contractuales pactadas con anterioridad y determinando el salario a prorrata.
- c. Si fuera de la vigencia del contrato de trabajo, hubiera que repetir algunos planos o secuencias, ambas partes se obligan a alcanzar un acuerdo en cuanto a las fechas que permitan solucionar tales deficiencias siendo las condiciones contractuales las mismas que se estipularon con anterioridad.

### **18.- ENSAYOS**

Queda excluida la obligatoriedad de realizar ensayos gratuitos, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1435/1985.

Salvo pacto en contrario, las jornadas de ensayo en sesiones independientes de las del rodaje se retribuirán independientemente del salario según las tablas del Anexo I.

### **19.- DOBLES RIESGO**

- 9. En caso de que en alguna de las escenas en que intervenga un actor/actriz se den circunstancias objetivas que puedan suponer un riesgo para su integridad física, contará con la intervención de un doble especialista.
- 10. En el caso de que el actor/actriz renuncie, previa autorización de la productora, al doble especialista que le concede el párrafo anterior, tendrá que acreditar que está lo suficientemente capacitado para desarrollar la acción por sí mismo, siendo en todo caso de su exclusiva responsabilidad los daños personales o de otro tipo que pudiese sufrir durante el desarrollo del ensayo o las tomas de fotografía de dicha escena o secuencia. El actor/actriz contará con los seguros correspondientes de accidentes.
- 11. La renuncia del actor/actriz a la intervención de un doble especialista deberá constar por escrito y con anterioridad al inicio del ensayo o las tomas de fotografía que puedan suponer un riesgo.

### **20.- PLAN DE PRODUCCIÓN. GUIÓN**

El actor/actriz debe desarrollar su trabajo de acuerdo con las indicaciones del productor y/o, en su caso, del director-realizador, y ateniéndose a los planes previstos por la producción.

El productor se obliga a poner a disposición del actor el guión de su actuación con una anticipación mínima de 24 horas a la fecha de inicio de la prestación de los servicios. En caso de que con posterioridad a la entrega de los guiones se prevea la introducción de modificación



en los planes de rodaje o grabación, el productor procurará avisar con la máxima antelación posible al actor/actriz.

### **21.- RÉGIMEN DE TRABAJO**

Durante el tiempo de vigencia del contrato, el actor/actriz quedará a disposición de la producción, incluso noches si así lo impusiera el régimen de trabajo. El régimen de trabajo se establecerá previamente siguiendo las reglas del artículo siguiente.

### **22.- CONVOCATORIA**

El aviso de convocatoria para el inicio del trabajo del actor/actriz le será dado por cualquiera de los medios habituales, al menos con 12 horas de antelación, fijándose al término de cada sesión el aviso de convocatoria para la siguiente.

Excepcionalmente, cuando no sea posible fijar con la antelación debido el plan de rodaje el actor/actriz podrá estar prevenido para ser convocado. En ese caso ha de estar localizable por los medios habituales durante las 3 horas previas al inicio previsto del rodaje general, a fin de que pueda concretarse la convocatoria. Pasado ese tiempo el actor/actriz no podrá ser convocado hasta la jornada siguiente.

El equipo de producción entregará al actor/actriz la orden de trabajo de las sesiones correspondientes, como justificante para el trabajador. Los justificantes de las convocatorias serán entregados al actor/actriz antes de que se disponga a grabar o rodar.

### **23.- VESTUARIO**

El actor/actriz no estará obligado a aportar su propio vestuario. Si por medio de acuerdo con el productor así lo hiciera, y éste sufriera algún daño o desperfecto por causas del trabajo, el actor/actriz tendrá derecho a una indemnización.

### **24.- TRASLADO AL CENTRO DE TRABAJO**

Cuando el actor/actriz realice su trabajo en centros de producción situados en el casco urbano del lugar de contratación donde haya transporte público urbano regular disponible, se trasladará por su cuenta al lugar de trabajo asignado. En caso de que no hubiese transporte público regular disponible, el productor le proporcionará el medio de transporte adecuado.

Cuando un productor contrate a un actor/actriz que tenga su residencia habitual en ciudad distinta de aquella en la que se ruede la producción, abonará al actor/actriz las dietas diarias estipuladas en este Convenio.

En el caso de que se precise el rodaje de secuencias fuera de la localidad en la que se efectúe la contratación, el productor podrá optar entre poner a disposición del actor/actriz un medio de transporte o abonar al mismo el importe que será el equivalente a un billete de ida y vuelta para el trayecto que corresponda en clase turista si fuese el medio de transporte el avión y en primera clase si fuese por tren, salvo los trenes de alta velocidad que serán en clase turista. La elección del medio de transporte público será facultad del productor.

El actor/actriz podrá, previo consentimiento escrito del productor, utilizar como medio de transporte su propio automóvil, percibiendo en dicho caso la cantidad establecida como mínimo exento en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

#### **25.- GASTOS**

- *Gastos de estancia:* En el caso de que el desplazamiento del actor/actriz exceda de una jornada laboral completa y deba pernoctar en el lugar de desplazamiento, serán de cuenta del productor los gastos de alojamiento y desayuno del actor/actriz en un hotel, como mínimo de 3 estrellas o categoría equivalente. En el caso de no existir alojamiento de dicha categoría en el lugar y desplazamiento, se procurará el de categoría inmediatamente inferior.
- *Gastos de manutención:* Durante el tiempo de desplazamiento serán de cargo del productor los gastos de manutención del actor/actriz. Dichos servicios se prestarán en el lugar de rodaje durante la duración del mismo y en el lugar previsto por el productor fuera de la jornada laboral.

En caso de no poderse proveer alguno o ambos servicios en la forma prevista en el párrafo anterior, el actor tendrá derecho a percibir la cantidad reflejada en tablas del Anexo I.

- *Complemento salarial de pernocta:* El actor percibirá, además, la cantidad reflejada en tablas del Anexo I por cada día en el que deba pernoctar en el lugar del desplazamiento.

#### **26.- CÁSTINGS Y AUDICIONES**

A los efectos de Pruebas y Audiciones en obras audiovisuales de ficción, y con el fin de garantizar los derechos del Actor/Actriz sobre su propia imagen, queda prohibida la obligatoriedad de firmar antes, durante o después de la Prueba o Audición, cualquier tipo de escrito o documento relativo a la cesión gratuita de derechos de propiedad Intelectual, con fines comerciales y/o promocionales.

En dichas obras el Actor/Actriz deberá permitir la grabación de Pruebas y Audiciones, a los únicos efectos de estudio de las mismas por el Director Artístico de la obra a representar. Asimismo, a efectos de publicidad, se podrá realizar una grabación general de las Pruebas y/o Ensayos, cuya emisión no supere los cinco minutos.

Quedan excluidos de este artículo los programas de entretenimiento.

#### **27.- DOBLAJE**

En aquellas producciones en las que a juicio de la productora sea necesario el doblaje de voces o grabaciones en off, el actor/actriz estará obligado, y es su derecho, a poner la voz al personaje que ha interpretado. Este derecho es extensible al doblaje posterior a las lenguas propias del actor/actriz oficiales en el estado español.

La productora, por su parte, se compromete a que en la versión original la voz del actor/actriz no sea doblada en su mismo idioma por una persona que no sea el propio actor/actriz, salvo que medie pacto en contrario estipulado en el contrato de trabajo, causa de fuerza mayor de las previstas por la Ley o incomparecencia no justificada del actor/actriz a la convocatoria de doblaje.

La productora comunicará al actor/actriz la fecha del doblaje de su personaje con una antelación no inferior a 7 días naturales, indicando en la correspondiente comunicación el estudio de doblaje en que se prevea el inicio del doblaje del actor/actriz.

La incomparecencia injustificada del actor/actriz a la segunda convocatoria dará opción a la productora para hacer doblar su voz por una tercera persona.

En el caso de que el doblaje se inicie en un plazo superior a 60 días naturales contados a partir del siguiente a aquel en que finalizó el rodaje, el actor/actriz tendrá derecho a una compensación equivalente a la parte proporcional de salario percibida por cada día de trabajo durante el período de rodaje.

El cálculo de dicha remuneración se efectuará a prorrata del salario inicialmente pactado en el contrato.

La remuneración a percibir por el actor/actriz se calculará de la siguiente forma:

- s. En la modalidad de contratación por sesiones, la remuneración de una sesión de doblaje será equivalente al salario de una sesión de rodaje.
- t. En la modalidad de contratación por semanas, el salario a percibir por cada sesión de doblaje será el equivalente a dividir el salario semanal pactado entre 7.
- u. En la modalidad de contratación por meses, el salario a percibir por cada sesión de doblaje extemporáneo será el equivalente a dividir el salario mensual pactado entre 30.

En el caso de contrataciones a tanto alzado, se estará a lo que las partes acuerden al respecto en el contrato de interpretación. En el caso de que en dicho contrato no se hubiese previsto la remuneración a percibir por el actor/actriz en caso de doblaje extemporáneo, se procederá a dividir la cantidad total percibida por el actor/actriz entre el número de días de rodaje realizados por este, multiplicándose el resultado por el número de sesiones que fuesen necesarias para el doblaje, de tal manera que el salario de un día de rodaje sea equivalente a una sesión de doblaje.

## **28.- CARGAS SOCIALES**

Los impuestos y cargas sociales que graven los salarios de los actores/actrices serán abonados por las partes conforme a lo previsto en la legislación vigente.

El productor tendrá la obligación de dar de alta al actor/actriz en la Seguridad Social, cotizando por la totalidad de las percepciones de naturaleza salarial.

El actor/actriz tendrá derecho a solicitar y obtener una certificación, firmada por el productor, expresiva de los impuestos y cargas sociales que le hayan sido retenidos.

### **29.- RECLAMACIONES A TERCEROS**

El actor/actriz queda expresamente liberado de toda responsabilidad frente a las reclamaciones que puedan plantearse por razón del trabajo profesional que realice en virtud del contrato de interpretación, en la medida en la que se ajuste al guión establecido.

El párrafo anterior no resultará de aplicación en el caso de que la reclamación del tercero se deba a la ruptura por parte del actor/actriz del compromiso de exclusividad con otra productora de conformidad con lo establecido en el presente convenio.

### **30.- TÍTULOS DE CRÉDITO**

El actor/actriz tendrá derecho a figurar en los títulos de crédito de la obra o grabación audiovisual, siempre que su imagen quede incluida en ella.

En cuanto al orden de aparición y demás características, así como para el reflejo de su nombre en la publicidad de la producción de la que se haga responsable el productor, las partes establecerán los oportunos acuerdos a la firma del contrato. A falta de acuerdo, el productor los recogerá según los usos del sector.

La colaboración especial figurará con esta mención, pudiéndose indicar el personaje que intérprete, sin perjuicio del papel que le sea de aplicación.

### **31.- PUBLICIDAD**

El productor tendrá la iniciativa y más amplia libertad en la concepción y ejecución del material publicitario de la obra audiovisual en la que los actores/actrices hayan prestado sus servicios. En consecuencia, y sin especial y previo consentimiento de los mismos, el productor podrá utilizar las fotografías, dibujos y/o retratos de todos y cada uno de los actores/actrices, sus voces, autógrafo y biografía, así como libremente utilizar las fotografías que hayan sido obtenidas durante el rodaje y/o en los momentos de preparación del mismo con fines publicitarios vinculados a la obra audiovisual para la que fue contratado.

Igualmente, podrá el productor utilizar para la publicidad de las películas las segundas tomas así como, en su caso, las tomas rechazadas por montaje, con objeto de elaborar el material publicitario, ya sea en el sistema de foto fija, ya sea el sistema o formato audiovisual, incluido el denominado «así se hizo» («*making of*»).

En todos los casos, se respetará el derecho a la intimidad y dignidad personal y profesional del actor/actriz.

La utilización publicitaria o promocional de fotografías en las que el actor/actriz aparezca desnudo requerirá el consentimiento previo y por escrito. En dicho consentimiento se especificará que el actor/actriz tendrá derecho a examinar el contenido de las fotografías o tomas cuyo uso se prevea para los citados fines promocionales o publicitarios, no pudiendo en ningún caso el actor/actriz rechazar más del 50% de cada uno de los elementos que le hayan sido propuestos. La facultad de aceptación o rechazo deberá ser ejercitada de forma personal y directa por el propio actor/actriz, quedando expresamente prohibida la delegación en terceras personas.

### **32.- RESOLUCIÓN ANTICIPADA**

Resolución del contrato:

12. En caso de que en el contrato de interpretación no se contengan condiciones más ventajosas acerca de los efectos de la resolución sin causa justificada por parte de la productora, se aplicarán las siguientes condiciones mínimas:
  - a. En el caso de que no se hubiera iniciado el rodaje o grabación, el productor abonará al actor el 75% del salario total pactado.
  - b. Si se hubiese iniciado la prestación de servicios, el abono será del 100% del salario total pactado.
13. En caso de enfermedad o accidente sobrevenido del actor/actriz, que impida al mismo la realización de la producción de la manera acordada, la productora podrá resolver el contrato:
  - c. En el caso de que dicho evento no esté cubierto por seguro voluntario del productor, recibirá el 75% de la cantidad que falte por devengar en el momento de producirse la resolución del contrato.
  - d. En el caso de que dicho evento esté cubierto por seguro voluntario del productor, recibirá el 100% de la cantidad que falte por devengar en el momento de producirse la resolución del contrato.
14. En caso de enfermedad del actor ocurrida durante la jornada laboral, y dentro de la vigencia del contrato de forma que se prevea que no podrá reincorporarse a la producción dentro del calendario fijado por el plan de trabajo, la empresa podrá resolverlo indemnizando al actor con el 75% de la cantidad que falte por devengar en el momento en que se produzca la causa de resolución.

### **33.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Toda falta cometida por los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente convenio se clasificará, atendiendo a su importancia o trascendencia, como leve, grave o muy grave.

La empresa está obligada a notificar por escrito, con carácter informativo, a la representación sindical, la propuesta de sancionar a un trabajador por falta leve, grave o muy grave, así como

las causas que a juicio de la empresa justifican dicha sanción. Esta información a los representantes sindicales se realizará en un plazo no superior a tres días desde que le sea notificada la falta al trabajador.

### **34.- FALTAS**

- *Faltas leves:* Se considerarán faltas leves las siguientes:
  - e. La comisión de tres faltas de puntualidad injustificadas al ensayo o al rodaje, siempre que no entorpezcan los mismos ni impidan iniciar el rodaje en el momento oportuno, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes.
  - f. La comisión de una falta de puntualidad del puesto de trabajo injustificada, por un tiempo superior a treinta minutos.
  - g. No comunicar con antelación suficiente una falta al trabajo por causa justificada, o no comunicar con la necesaria diligencia la ausencia al trabajo por enfermedad o accidente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
  - h. No comunicar a la empresa los cambios en el lugar de recogida o datos de contacto para notificaciones al trabajador, cuando de ello se deriven retrasos al iniciar el rodaje en el momento oportuno.
  - i. La falta de cuidado en la caracterización, el vestuario o diferentes materiales utilizados, cuando implique perjuicios económicos de menos de 400 €.
  - j. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter leve.
  - k. La falta ostensible de aseo y limpieza personal.
  - l. La embriaguez o toxicomanía ocasional. Si, como consecuencia de la misma, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- *Faltas graves:* Se considerarán faltas graves, las siguientes:
  - m. La comisión de tres faltas leves, habiendo mediado sanción, en un período de tres meses.
  - n. Faltar al trabajo un día, sin la debida autorización o sin causa justificada.
  - o. Simular enfermedad o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos, sin perjuicio de las sanciones administrativas o de otra clase que puedan corresponder.

- p. Negligencia o desidia en el trabajo, cuando afecte a la buena marcha del mismo.
- q. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia relacionada con el cometido profesional. Si implicase manifiesto quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
- r. La falta de cuidado en la caracterización, el vestuario o diferentes materiales utilizados, cuando implique perjuicios económicos de más de 400 €.
- s. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter grave. Los malos tratos físicos de carácter leve.
- t. Las ofensas verbales o de cualquier otra índole que no sea considerada muy grave, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa.
- u. El abuso de autoridad, entendido como la conducta del que, prevaliéndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un subordinado. Cuando revista caracteres de especial gravedad, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
- v. Fumar en el set de rodaje, salvo necesidades del guión, y en aquellos espacios donde se prohíba expresamente.
- *Faltas muy graves:* Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:
  - w. La comisión de dos faltas graves, habiendo mediado sanción, en un período de seis meses.
  - x. Los malos tratos físicos a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter grave.
  - y. Las ofensas físicas, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa.
  - z. Las ofensas verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa, de carácter grave.
  - aa. La embriaguez o toxicomanía habitual en el centro de trabajo, repercutiendo en su trabajo.
  - bb. Fraude, deslealtad o abuso de confianza.
  - cc. Robar, hurtar, destrozar, inutilizar o causar desperfectos de manera dolosa en materiales, edificios, instalaciones, maquinaria, aparatos, herramientas, útiles, mobiliario, vestuario, en sus o documentos de la empresas, o de sus trabajadores.

dd. Incumplimiento de obligaciones en materia de riesgos laborales.

Las faltas prescribirán en los plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

### **35.- SANCIONES**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, la reincidencia y su incidencia en las relaciones laborales, serán las siguientes:

- Por *faltas leves*: Amonestación verbal o por escrito.
- Por *faltas graves*: Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.
- Por *faltas muy graves*: Se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de seis a diez días. La comisión de tres faltas muy graves en un período tres meses o bien la comisión de las faltas muy graves establecidas en los apartados **b, c, f y g** podrán dar lugar al despido disciplinario del trabajador.

En el establecimiento de la sanción se tendrá en cuenta el daño causado a la empresa y/o a terceros, el carácter permanente o transitorio de la conducta sancionada y la situación específica del sancionado.

Cuando la sanción impuesta por una falta muy grave conlleve el despido disciplinario del trabajador, esta situación deberá ser puesta en conocimiento de la Comisión Paritaria del presente convenio, que emitirá informe preceptivo antes de la celebración de Juicio por despido.

### **36.- RIESGOS LABORALES**

#### **36.1.- Prevención de riesgos**

Es compromiso de las Partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa concordante, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los actores y actrices frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Todo trabajador, viene obligado al más estricto cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud laboral. Cada trabajador velará, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, como consecuencia de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección.

El empresario deberá informar y consultar a la representación legal de los trabajadores, y en ausencia de estos podrá consultar a los trabajadores, de la adopción de decisiones relativas a: la planificación y organización del trabajo en cuanto pueda repercutir sobre la seguridad y salud de los mismos, actividades de protección de la salud, designación de trabajadores



encargados de medidas de emergencia, procedimientos de información y cualquier otra medida encaminada a garantizar la seguridad y la salud laboral del trabajador.

Las obligaciones empresariales en materia de salud laboral se articularán de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Las empresas dispondrán en el centro de trabajo de Botiquín y de material para primeros auxilios en caso de accidente, que deberá ser adecuado, en cuanto a su cantidad y características, al número de trabajadores, a las atribuciones profesionales del personal habilitado para su prestación, a los riesgos a que estén expuestos y a las facilidades de acceso al Centro de Asistencia Médica más próximo. El Botiquín deberá estar claramente señalizado. El material se revisará periódicamente y se irá reponiendo tan pronto como caduque o sea utilizado.

### **36.2.- Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Se acuerda la constitución de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Seguridad y Salud en el trabajo como órgano colegiado, no existiendo por tanto competencias individualizadas a favor de sus miembros, al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores/as, con el fin de que divulgue e informe de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como los derechos y obligaciones preventivas de los empresarios y de los trabajadores/as, y la promoción de actividades preventivas. Y así, dar cumplimiento a los objetivos contenidos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020) y sucesivas.

Sus objetivos, entre otros, serán llevar a cabo acciones de Información y promoción:

- Serán acciones de divulgación e información, aquellas que persigan la difusión entre los trabajadores/as y empresarios/as del conocimiento de los riesgos profesionales en el sector así como de los principios de acción preventiva de los mismos, o de las normas concretas de aplicación de tales principios.
- Y serán acciones de promoción del cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales, de los derechos y obligaciones preventivas de los empresarios/as y de los trabajadores/as, que fomenten el conocimiento y la aplicación de las disposiciones legales, reglamentarias, y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las instrucciones preventivas.
- Su composición tendrá carácter paritario y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno y asumirá, en su caso, las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con las políticas de salud laboral

en el sector que en cada momento se acuerde, de conformidad a lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- La Comisión se constituirá formalmente en el plazo máximo de 45 días desde la entrada en vigor del presente convenio y, mantendrá su vigencia con carácter indefinido independientemente de que se produzca la denuncia del convenio.

### **37.- ACOSO SEXUAL**

#### **Introducción**

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que las empresas deberán implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, los artículos 17.1 y 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, el Código Penal, los artículos 8.13 y 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/ 2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas deben poner todos los medios a su alcance para evitar cualquier acto de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Por todo ello, se aprueba un protocolo de actuación para la prevención de dichos comportamientos y el establecimiento de un procedimiento especial en dichos casos.

#### **Declaración de principios**

Las entidades y organizaciones que firman el presente protocolo, asumen que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente convenio.

Todo personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufre, y evitar por todos los medios que la situación se prolongue o se repita.

Le corresponde a cada persona determinar el comportamiento que, bien sea por parte de responsable, compañero o cliente, le sea inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber utilizando cualquiera de los procedimientos que aquí se establecen.

En consecuencia, el Comité de Igualdad, o en su defecto, los representantes de los trabajadores o delegados sectoriales, se comprometen a observar y seguir el mecanismo

establecido en el siguiente Protocolo, en caso de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo salvaguardando en todo momento el derecho a la intimidad de la persona que sufra el acoso.

### **Definiciones**

Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

Constituye acoso por razón de sexo toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produzca en el marco de organización y dirección de una empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

### **Sanción y procedimiento sancionador**

Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente sin perjuicio de la interposición, por parte de la víctima, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

En el caso de denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador, siendo este último el que será objeto de movilidad, si que esto suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

Las partes firmantes se comprometen a crear la figura de la persona mediadora. Ésta se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, pero en cualquier caso tendrá la misma protección legal que ostentan las y los representantes sindicales. Su misión será la de canalizar las quejas y denuncias que se produzcan por acoso sexual o por razón de sexo. En el momento de recibir una denuncia, se pondrá en conocimiento de la representación legal de las y los trabajadores y la representación empresarial. Se creará una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación cuya composición será paritaria (dos personas de la parte social y dos personas de la parte empresarial) que procederá a investigar lo sucedido. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

### **La investigación tendrá varias fases**

En la primera se intentará que la persona presuntamente acosadora, se retracte de lo dicho o hecho. La segunda tendrá un carácter más formal y se desarrollará en el interior de la empresa.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de diez días hábiles desde la formulación de la denuncia tras los cuales emitirá un informe en el que se concretarán las actuaciones y sanciones pertinentes.

El contenido del régimen disciplinario será de aplicación a todos los trabajadores con independencia del cargo o posición que se ocupe en todo lo relativo al acoso sexual o por razón de sexo.

Todo comportamiento o acción constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con trabajadores cuyo contrato sea temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

### **Formación**

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la realización de cursos de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo para todos los trabajadores de la empresa, incluidos directivos. Además se comprometen a organizar cursos de formación específica para las personas implicadas en los procedimientos de prevención, control y sanción del acoso sexual y por razón de sexo.

### **38.- PLANES DE IGUALDAD**

Las empresas de más de 250 personas de media anual están obligadas a implantar un Plan de Igualdad, estableciendo las condiciones en el Convenio Colectivo o Acuerdo de Empresa, en un proceso de negociación.

Las que tienen un convenio en vigencia anterior a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establecerán un acuerdo en la mesa de negociación para fijar las condiciones del Plan de Igualdad y el calendario de negociación, así como el compromiso de llegar a un acuerdo entre las partes legitimadas para negociarlo. Una vez que el convenio o acuerdo de empresa caduque, empezarán simultáneamente con las dos negociaciones: convenio o acuerdo de empresa y Plan de Igualdad.

A propuesta de las partes, aquellas empresas de menos de 250 personas de media anual pueden implantar de manera voluntaria un plan de igualdad.

### **39.- DERECHOS SINDICALES**

15. Los representantes legales de los trabajadores y los sindicatos más representativos del sector tendrán las garantías y derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los representantes de los trabajadores y los sindicatos más representativos del sector tendrán, entre otras, las siguientes funciones y competencias:

- ee. Conocer si los hubiere los modelos de contrato de trabajo escrito que utilicen las empresas audiovisuales, así como todos los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (finiquitos y certificados de empresa), contando con la autorización expresa del trabajador afectado.
  - ff. Celebrar reuniones, fuera del horario laboral, previa notificación a la empresa y distribuir cualquier tipo de información sindical (artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores).
  - gg. Recibir de la empresa la información establecida legalmente.
  - hh. Los representantes legales de los trabajadores y los sindicatos más representativos del sector tendrán acceso al lugar de representaciones, previa notificación al empresario, en el horario de rodaje, siempre que no se interrumpa el proceso productivo.
  - ii. Para la elección de Delegados de personal o Comité de Empresa, se estará a lo dispuesto en los artículos 69 y 72.1 del Estatuto de los Trabajadores, fijándose la antigüedad de 3 meses para los elegibles.
  - jj. Los Delegados de los eventuales estarán integrados en los Comités de Empresa respectivos.
16. Delegados Sectoriales. En mérito de lo establecido en la Disposición Adicional Octava de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine y teniendo en cuenta las características propias del sector y condicionado al resto de la negociación, entre ellas:
- La condición dominante de discontinuidad en la producción audiovisual, vinculada a la siempre cambiante exhibición cinematográfica y programación radiofónica y televisiva.
  - La naturaleza de la contratación «por obra audiovisual», habitual entre las empresas difusoras y aquellas exclusivamente productoras o independientes de los canales o plataformas de comunicación pública.

- La duración de los rodajes cinematográficos y grabaciones audiovisuales, habitualmente menor de seis meses y por consiguiente generadora de una antigüedad menor a la necesaria para poder desarrollar procesos de Elecciones Sindicales.
- La consciencia, compartida por las partes, de la necesidad de posibilitar la representación Sindical a todos/as los trabajadores/as del sector.
- La existencia de diferentes modalidades de representación recogidas en la legislación vigente.

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

Dichos delegados/as sectoriales, con un número máximo de nueve para todo el territorio nacional, serán nombrados anualmente por los sindicatos antes referidos según su criterio y notificados puntualmente a la parte patronal. Estos sindicatos más representativos a nivel estatal podrán ceder parte de su representación a los sindicatos profesionales a nivel estatal en este sector:

- Tres de ellos serán de cada uno de los sindicatos más representativos a nivel estatal y los otros tres restantes pertenecerán a los sindicatos profesionales a nivel estatal de este sector.

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

- v. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, en aplicación de la legislación vigente, estando obligados los delegados/as sectoriales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- w. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

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

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

#### **40.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

17. Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio, en lo sucesivo, Comisión Mixta, que tendrá atribuida las siguientes funciones:

- a. Interpretación del presente convenio.
- b. Vigilancia y adopción de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.
- c. Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre su aplicación o interpretación.

De subsistir el desacuerdo, las partes firmantes podrán someter la controversia al Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), así como adherirse a las reglas y procedimientos derivados del Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no priva a las partes de acudir a la vía administrativa o judicial, según proceda.

- d. Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente Convenio, de conformidad con lo previsto en el Artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- e. La Comisión Mixta será informada en el mismo momento de la apertura del período de consultas y posteriormente, en el plazo de cinco días desde su firma, de los acuerdos alcanzados en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y, de procedimientos de despidos, suspensiones de contrato o reducciones de jornada.
- f. Intervención en el caso de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio.

Asimismo, será informada de los acuerdos alcanzados en este procedimiento desde el momento en que sean alcanzados.

- g. Asumirá las competencias legalmente establecidas en materia de igualdad y en los términos y condiciones previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y normas complementarias.
  - h. Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.
18. La Comisión Mixta Paritaria estará formada por un máximo de 4 representantes por cada una de las partes social y empresarial, más un suplente por cada uno de los designados. En las sesiones de la Comisión Mixta Paritaria las partes podrán estar asistidas por sus asesores.
19. Los trabajadores y las empresas de producción podrán plantear consultas sobre interpretación o cumplimiento del Convenio a la Comisión Mixta Paritaria que deberán resolverse en 15 días. Las resoluciones o acuerdos de la Comisión Mixta que sean adoptadas por unanimidad serán vinculantes para ambas partes. Si la Comisión Paritaria, considerada que la consulta pueda tener interés general, lo remitirá a la Comisión Negociadora para que lo valore y, en su caso, lo incorpore al Convenio Colectivo.
20. Las consultas sometidas a consideración de la Comisión Paritaria serán de carácter gratuito para quienes acrediten la condición de miembro de cualquiera de las entidades miembros de la Comisión. En los demás casos, corresponderá el pago de un canon de sesenta euros (60€) para subvenir a los gastos ocasionados. La gestión de estos gastos los llevará FAPAE, que rendirá anualmente las cuentas que correspondan.
21. En el caso de que en cualquiera de las sesiones ordinaria o extraordinarias de la Comisión Mixta Paritaria se pusiesen en evidencia incumplimientos por parte de las empresas o de los trabajadores con respecto al contenido de este Convenio, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá en primera instancia a la empresa o trabajador, instándole al cumplimiento del Convenio, con expresa mención de la conducta o conductas infractoras y las normas del mismo que la regulan.

#### **41.- PROCEDIMIENTOS DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PACTADAS**

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante lo anterior, será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente Convenio.



En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas las partes someterán la discrepancia a la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento regulada en el artículo anterior que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

## **ANEXO I**

### **Primero.**

#### **GRUPOS PROFESIONALES**

A efectos de este Convenio, se establecen grupos profesionales:

- x. **Grupo profesional actores/actrices:** Dentro de dicho grupo se establecen los siguientes papeles:
- **Actor/Actriz protagonista:** Es el/la o los/las interprete sobre quien recae el peso y desarrollo de la trama/historia principal de una producción, y claramente destacado/s del resto.
  - **Actor/Actriz secundario:** Todo aquel intérprete necesario para ambientar y dar réplica y credibilidad a los actores/actrices protagonistas y principales en el desarrollo de la trama principal o sub-tramas. Su intervención no es vital en el desarrollo de las mismas.
  - **Actor/Actriz de reparto:** Aquellos personajes que no superen las 20 líneas de texto, y con un máximo éstas de 60 espacios mecanografiados, por película u obra completa y que por su presencia escénica en tiempo o en peso específico, no llegan a las características del papel secundario.
  - **Actor/Actriz de pequeñas partes:** Aquellos personajes que no superen las 2 líneas de texto, y con un máximo estas de 60 espacios mecanografiados, por película u obra completa y que con su presencia escénica en tiempo o peso específico, no llegan a las características del papel de reparto.
- y. **Grupo profesional bailarines:** Dentro de dicho grupo se establecen los siguientes papeles:
- **Primer bailarín/a:** Es el/la o los/las intérprete sobre quien recae el peso y desarrollo de la trama/historia principal de una producción, y claramente destacado/s del resto.
  - **Bailarín/a solista:** Todo aquel intérprete necesario para ambientar y dar réplica y credibilidad a los actores/actrices protagonistas y/o al primer bailarín/a en el desarrollo de la trama principal.
  - **Cuerpo de baile:** Serán considerados «Cuerpo de baile» aquellos cuya interpretación coreográfica no supere los 240 compases (subdivisión 2/4, o sus equivalentes matemáticas en otros tipos de compases

binarios) o los 250 compases (subdivisión 3/4, o sus equivalentes matemáticas en otros tipos de compases binarios).

## **Segundo.**

### **CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE TABLAS SALARIALES**

22. Los salarios serán determinados en función del papel del actor/actriz y el tipo de contratación, sin perjuicio de los pactos que al respecto pudieran concluir las partes, y siempre en función de su duración.
23. En el grupo profesional de Bailarines las tablas salariales seguirán equivalencias con los papeles establecidos para el grupo profesional de actores/actrices. En este sentido el papel de Primer Bailarín/a tendrá su equivalencia al papel de actor/actriz protagonista; el papel de Bailarín/a solista tendrá su equivalencia al papel de actor/actriz secundario; y el papel de Cuerpo de Baile tendrá su equivalencia al papel de actor/actriz de reparto.
24. La retribución mínima por ensayo convocado expresamente como tal y sin rodaje posterior será, para el grupo profesional de actores/actrices, de 53,06 € por sesión para protagonistas y secundarios y de 42,45 € por sesión para reparto y pequeñas partes.

La retribución mínima por ensayo convocado expresamente como tal y sin rodaje posterior será, para el grupo profesional de bailarines, de 40 € por sesión para primer bailarín y bailarín solista y de 35 € por sesión para cuerpo de baile.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TRANSITORIA**

Con el objetivo de regular dentro de las producciones audiovisuales las funciones y derechos de los figurantes, entendiéndose que dichos empleos no representan un trabajo que implique una interpretación susceptible de generar derechos de propiedad intelectual, se emplaza a la Comisión Negociadora para que en un periodo de 3 meses desde la publicación del presente en el Boletín Oficial del Estado establezca una regulación para dichos trabajadores teniendo como marco de negociación el Acuerdo para la regulación de las condiciones laborales de los Figurantes en Cataluña para el año 2008 (código de convenio núm. 7902685) actualmente en vigor en Cataluña.

En caso de superar el presente término la parte social podrá solicitar la extensión de dicho Convenio a todo el país. En todo caso dicha solicitud ha de seguir todos los requisitos legalmente establecidos.

### **DISPOSICIÓN FINAL**

Las partes firmantes del presente convenio harán todos los esfuerzos necesarios ante las diferentes administraciones públicas con el objetivo de armonizar las condiciones en las que

los menores pueden realizar una prestación laboral en espectáculos públicos, todo ello en función del artículo 2.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, habilitado por el artículo 6.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Los objetivos de todas las partes serán la garantía a los derechos de la infancia y la protección de la salud y el libre desarrollo formativo y humano de los menores, así como la seguridad jurídica para todas las partes con una regulación clara y de público acceso.