

PROPUESTA DE BUENAS PRÁCTICAS DEL ACTOR EN EL AUDIOVISUAL (CBPAA)

Versión revisada por el IDHBC-FGPB y FT
22-05-2014

VERSIÓN FEBRERO 2015



«Libertad para ser libres»



CÁTEDRA DE ÉTICA
DE LA EMPRESA Y LAS PROFESIONES

1.- INTRODUCCIÓN

El Código de Buenas Prácticas del Actor en el Audiovisual (CBPAA) que se presenta pretende ser un avance en la profesionalización del colectivo de actores de los medios audiovisuales¹ que es el más numeroso del sector. Su objetivo es reflejar los valores que se han ido generando dentro de la profesión, para convertirse en una guía de actuación ética que sirva de orientación a sus destinatarios y permita soluciones adecuadas para los conflictos planteados. Se aplica a todos los profesionales vinculados a la Fundación Internacional First Team (en adelante First Team). Es deber de estos profesionales y de los alumnos formados en First Team, difundir este Código.

El periodo de consulta para su elaboración se inició en enero de 2011, y ha sido impulsado activamente por First Team a través de debates y reuniones con representantes del Instituto de Cine y de diferentes Ministerios, así como con diferentes asociaciones, escuelas y expertos del sector con el fin de que el Código refleje efectivamente los problemas éticos a los que se enfrenta el ejercicio de la profesión y proponga respuestas coherentes con los valores que se han forjado en su seno. Durante este tiempo, se trata de hacerlo llegar a actores, directores, guionistas y productores y a todos los colectivos y asociaciones del audiovisual y sus asociaciones profesionales, así como a todas las instituciones implicadas en actividades formativas en el audiovisual, y específicamente a sus alumnos para que propongan modificaciones y actualizaciones mediante notificación por e-mail a codigo@fundacionfirstteam.org

El proceso se cerrará el 30 de diciembre de 2015, fecha en la que el documento será elevado al Ministerio español de Educación, Cultura y Deporte, con las adhesiones recibidas hasta entonces. A partir de este momento, los firmantes tendrán la obligación de respetarlo y darlo a conocer entre todas las personas con las que se relacionen en su actividad profesional.

Para incentivar y alcanzar el adecuado cumplimiento del código, se estudian en el seno de First Team una serie de mecanismos de control, que cuentan con la participación de un Comité de Expertos en audiovisual. Asimismo, su efectiva realización requiere el compromiso del poder público y de las empresas audiovisuales. Una forma de mostrar ese compromiso de las empresas audiovisuales con el Código es el nombramiento de un responsable de relaciones éticas con el sector. Por parte del primero, First Team trabajará para que los principios se tengan en cuenta en cualquier medida normativa o política que afecte al sector.

Desde el entendimiento de que contar con valores y principios compartidos a nivel internacional, mejoraría la calidad de las relaciones de trabajo, desde enero de 2014, el código se ha empezado a distribuir también a diferentes entidades en Latinoamérica y en Europa. El diálogo con profesionales de otros países permite comparar actitudes y buenas prácticas en el sector audiovisual en diferentes países con el objetivo de generar consensos sobre el modo de entender la función social de la profesión y, por tanto, sobre los límites éticos a su ejercicio. Lo anterior sin perjuicio de que se considere importante que cada país posea una regulación propia que atienda al específico marco social, económico, cultural y legal en el que tal función social debe realizarse

1.1.- Reflexiones generales

El modo en que la sociedad percibe al actor y a la actriz está, desde los inicios del gesto ritual, desarrollándose y mutando como consecuencia y efecto de una constante expresión creativa. El actor, heredero de maneras de contar, es portador en sí mismo de un bagaje milenarismo cultural, contando su creación audiovisual con sólo 117 años de existencia.

Sin embargo, hasta tiempos recientes la formación del actor audiovisual se ha basado sólo en la expresión de su propia cultura y en su propia experiencia profesional, con poco desarrollo académico de la metodología o de la técnica, propiamente catalogada en estudios del audiovisual en España y en los países de Latinoamérica, con lo que es posible afirmar que hasta hace pocos años no se ha iniciado una auténtica profesionalización del colectivo.

Se suma al estado de las cosas la pobre orientación hacia el lenguaje cinematográfico y audiovisual en los currículos educativos en las escuelas de Enseñanza Primaria y Secundaria. Consumidores y realizadores de imágenes audiovisuales se enfrentarán sin criterio al bombardeo de imágenes que la sociedad cada vez produce en más cantidad pero en menor calidad.

Sin embargo, en estos momentos, en los que se está forjando la idea de que el desempeño de la profesión requiere de unos conocimientos específicos, distintos factores, entre los que cabe mencionar la crisis económica, el cambio de modelo de negocio en el sector audiovisual, o la falta de adaptación a nuevas formas de distribución mundial, han ocasionado una disminución de la demanda que repercute de manera extrema en los creadores y productores.

Por otro lado, la facilidad en el acceso a las tecnologías ha hecho posible que cualquier persona tenga la posibilidad de producir y difundir un material audiovisual induciendo a la piratería de nuestros productos audiovisuales.

Es deseable que la profesión de actor ofrezca innovación y excelencia en el ejercicio de su profesión para poder sobrevivir en el marco cultural en el que nos enfrentamos, donde se valora la naturalidad, presentada como sinónimo de espontaneidad.

Lo anterior ha significado que se desconsidere o menosprecie el hecho de que los buenos actores deben contar con una buena formación. En este contexto nos encontramos con la paradoja de que la profesión de actor de audiovisual se está gestando bajo peligro de desaparición, a pesar de que actualmente el audiovisual es el mercado de más demanda de trabajo para los actores y de más relevancia económica, así como el que provoca una identificación mayor con el público.

En otro orden de consideraciones, es preciso señalar que tampoco existe una formación conjunta para las distintas profesiones que intervienen en el sector audiovisual, ni un diálogo adecuado entre los diferentes colectivos creadores del audiovisual, con lo que el colectivo de los actores en España participa de forma escasa en el proceso creativo de toda obra audiovisual.

Todos estos factores sumados: la crisis económica del sector, el acceso a las tecnologías, la cultura de la espontaneidad, y la baja participación de actores y actrices en los procesos creativos, hacen que en el mercado laboral español, la formación o titulación de los actores no sea un factor determinante para encontrar trabajo. Todo ello conlleva al alto nivel de intrusismo de personas en el medio audiovisual que ocupan puestos de trabajo correspondientes a actores sin ningún tipo de formación. Las categorías creadas en los convenios audiovisuales, favorecen el intrusismo cuando instauran la figura de figuración con frase.

Se recomienda la regulación de la figura del "figurante" que sólo existe en el ámbito autonómico de Cataluña, provocando esta calificación abusos de contratación a actores que contratados como figurante tienen un peso específico en una escena.

Se entiende por figurantes, los trabajadores de obras audiovisuales que recrean con su presencia un ambiente o una escena, sin ningún peso específico o incidencia en la acción, que contribuye a la autenticidad global y la atmósfera de dicha escena careciendo de texto alguno. Incluye los ruidos o murmullos de muchedumbres y/o los cantos y rezos comunitarios conocidos donde no tienen que ser aprendidas las letras o palabras por ser muy conocidas.

Esta situación contribuye a reforzar la imagen irreal, desinformada y distorsionada que la sociedad tiene del colectivo de los actores de cine o del audiovisual, y ha operado en perjuicio del actor preparado, informado, y formado en la técnica cinematográfica y audiovisual que entiende que desarrolla al ejercitar su profesión, una función social. Los resultados de referencia que se han detectado en el colectivo de los actores en la prensa en general no han sido muy oportunos para desarrollar una imagen de prestigio de la profesión del actor, es más, le han alejado de las responsabilidades fundamentales de su función como embajador cultural y como comunicador.

Un presunto dominio fácil de la técnica justifica la falta de exclusividad; mientras que el falso glamour fomentado por la industria cinematográfica ha permitido olvidar que el actor es un profesional portador de mensajes comunicativos culturales y ha sustituido la cualificación.

Estamos convencidos de que, como ocurre con otras profesiones, la autorregulación del sector redundará en la recuperación de la dignidad profesional. Algunos colectivos españoles del sector audiovisual, como los guionistas, trabajan también en la implantación de códigos de buenas conductas. El presente código se ha planteado revisando estas iniciativas, pues sólo con la unión de todos los puntos de vista en objetivos comunes se puede avanzar hacia la mejora de la percepción de nuestro sector en la sociedad y sólo así se atraerá inversión privada comprometida en nuestro sector lo que, por otro lado, permitiría una mayor independencia.

Desde el entendimiento que la función social atribuida a los autores requiere de una especialización y del respeto a unas pautas éticas que aseguren la realización de los principios constitucionales y la calidad del trabajo, el Código especifica los principios y normas que deben presidir el ejercicio de la profesión de actor.

1.2.- Objetivos

El CBPAA de First Team, tiene la finalidad de sistematizar las orientaciones éticas que deben regir el trabajo del actor del audiovisual para cumplir con la función social atribuida a la profesión.

Asimismo, el cumplimiento de este objetivo requiere que tales principios se tengan en cuenta en las interacciones entre actores, agentes, equipo de dirección, equipo de producción y cuantos profesionales intervienen profesionalmente en el proceso de creación y producción audiovisual

Las normas éticas del presente Código se interpretarán de acuerdo con el principio de buena fe. Se entiende que ninguna de las normas aquí incluidas contradice lo expresado en el Ordenamiento jurídico español.

1.3.- Justificación

La actividad profesional de los actores necesita someterse a límites éticos que se justifican en la necesidad de asegurar la correcta ejecución del trabajo para el que el profesional es contratado en cada caso, en un contexto en el que la sociedad confía en los actores como referentes y modelos y como embajadores culturales. Las carencias en la cualificación profesional de actores y actrices perjudican la ejecución técnica de su trabajo y, por extensión, imposibilita que realicen la función de transmisión de valores que socialmente se les encomienda. Al tiempo, la especial posición social ocupada por los actores del audiovisual les confiere la responsabilidad (compartida con otros profesionales del sector) de velar por que la obra audiovisual sea coherente con los principios de una sociedad pluralista e inclusiva.

Debido a las nuevas características de divulgación global, la ética y la competencia profesional del actor del audiovisual desempeñan un papel relevante para el éxito de la promoción, imagen y distribución de una obra audiovisual o película.

En este sentido, el contenido del código se orienta a conseguir unos estándares mínimos de calidad técnica y ética, con el fin de prevenir los daños que los actores y actrices del audiovisual pueden causar en el desempeño de la función que les ha sido atribuida.

El descuido de ciertas pautas éticas ha sido causa de conflictos en el lugar de trabajo y en la contratación y ha generado una mala opinión de la profesión del actor por parte de otros profesionales con los que intervienen en la obra audiovisual. La ausencia de un itinerario formativo claro para los actores de los medios audiovisuales y la desestructuración del sector han perjudicado la dignidad de la profesión. Para restituirla, la dignidad de la profesión debe estar siempre presente en las decisiones profesionales de los actores.

Una consecuencia de lo anterior es la obligación de los actores de desarrollar su competencia profesional sobre la base de una formación continua, reconocida como valor que aporta el actor al sector audiovisual en todas las etapas de creación, producción y promoción del proyecto y/o de la obra audiovisual. Asimismo, los actores deberían estar abiertos socialmente a la innovación constante, así como desarrollar nuevas habilidades adaptadas al entorno del siglo XXI.

Los principios éticos que han de inspirar el trabajo de los actores han de tenerse en cuenta

en sus relaciones con todos los actores y demás departamentos del audiovisual que conforman el entorno en el cual se desenvuelve, tales como colegas, otros profesionales que conforman su equipo (agentes, equipos de trabajo en rodaje) y los usuarios de sus servicios, es decir, el resto de la sociedad.

No hay organización ni entidad pública que trabaje para poseer las herramientas y datos necesarios para analizar las necesidades del colectivo de actores en el audiovisual en España.

Parece inverosímil que en ciertos países europeos, por ejemplo en España, no tengan formación ni asociación que les represente en todas las negociaciones del sector. Son los agentes los que mejoran e implementan la inserción de los actores en el ámbito laboral y son el nexo de unión profesional con la industria audiovisual. Algunos de los principios del CBPAA se proyectan sobre su labor.

Asimismo, los otros colectivos del sector audiovisual, deberían desconsiderar al actor que perjudica la dignidad de la profesión con actitudes cínicas, sin integridad, escéptico en el trabajo que desarrolla, sin responsabilidad comunicativa, sin capacidad creativa ni de innovación, ni sin las herramientas precisas que se requieren para una inserción en una industria que redefine constantemente los parámetros de su negocio.

Conviene tener en cuenta que los actores transmiten valores ofreciendo entretenimiento pero también ejerciendo una mirada crítica de las costumbres y actitudes de la sociedad a la que representan. Del mismo modo que otras profesiones tradicionales, la de actor únicamente puede realizarse con unas ciertas garantías de independencia frente a los poderes, específicamente frente al poder político. Desde este punto de vista, el recurso a un código de buenas prácticas se presenta como el instrumento más adecuado para explicitar y asegurar los principios que han de guiar el ejercicio profesional.

Es necesario que la industria cultural de la que forma parte el cine, deba contar con proyectos y empresas cuyos objetivos y obras audiovisuales sean sostenibles en el tiempo, intentando planificar medidas de regulación para que los profesionales y las empresas audiovisuales españolas, puedan ofrecer al público una diversidad y pluralidad de temas, que atiendan a todos los segmentos de la población, para alcanzar tres de los indicadores importantes de la calidad: la diversidad, la sostenibilidad y la autofinanciación.

El convertir el cine español en una industria ha de ser consecuencia de una formación ligada a objetivos empresariales, fomentando la transparencia de la gestión de sus profesionales, con criterios claros en la concesión de subvenciones y ayudas, indicadores medibles, que respeten la profesionalidad de todos los integrantes de un equipo.

Los centros de formación audiovisual han de lograr en sus programas formativos, un equilibrio entre el talento, la innovación, la experimentación, la carga horaria en gestión y administración de sus propias carreras para lograr en los colectivos creadores, una mejor preparación con objetivos empresariales de éxito.

El glamour y el tráfico de influencias o poder mediático que el propio público nos otorga,

provoca que nuestro trabajo pueda parecer fácil y no profesional, favoreciendo el intrusismo. El cine, como parte integrante de la cultura, debe ser protegido pero sostenible e independiente del poder político. El CBPAA pretende comunicar nuestra realidad y nuestras soluciones para mejorar y conseguir que la opinión pública aceptando y valorando.

El actor y la actriz que practiquen el ejercicio de su profesión ajustándose a las normas de conducta del presente código, estarán contribuyendo a la supervivencia de su propia profesión, ya que determinará la confianza hacia el actor profesional del resto de la industria y del público por la responsabilidad de sus elecciones, cumpliendo con su rol de attaché cultural.

1.4.- Ámbito de aplicación

El presente Código es de aplicación en el territorio español a todos los profesionales vinculados a Fisrt Team y a todos los firmantes.

Es compromiso de todos los firmantes divulgar el presente código y usar, en la medida de lo posible, las prácticas que se recomiendan así como velar por la excelencia en el ejercicio y desempeño de su trabajo específico en el sector.

Por ello, este Código aspira a hermanarse con los otros códigos de buenas prácticas que poseen ya casi todos los colectivos creativos del audiovisual (guionistas, directores, etc.) y servir de inspiración a los colectivos que no lo tengan caminando hacia el Código de ética del sector audiovisual.

2. PRINCIPIOS ÉTICOS GENERALES

2.1.- Principio de dignidad humana.

Tal y como establece la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su art.1: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” Por su parte, la Constitución Española de 1978 señala en su art. 10 que “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.

La dignidad constituye un principio fundamental e implica que cada individuo, sin distinciones de origen familiar, social, ideológico, o cultural, tiene derecho al reconocimiento de su valor inherente como tal y como representante de la humanidad. Esto implica que la dignidad de los seres humanos reside en cada uno de nosotros, y que esta dignidad debe ser reconocida y respetada por todos.

Las exigencias de la dignidad constituyen una llamada al respeto incondicionado y absoluto. Aún en el caso de que toda la sociedad decidiera por consenso dejar de respetar la dignidad humana, ésta seguiría siendo una realidad presente en cada ciudadano. Así, las personas no deben ser utilizadas y tratadas como objetos. Las cosas pueden manipularse y usarse, pero la libre elección y decisión individual sobre los planes de vida, debe ser respetada.

El principio de respeto no se aplica sólo a los otros, sino también a uno mismo. Así, para un profesional, por ejemplo, respetarse a uno mismo significa obrar con integridad. Por ello, es deber de todo actor profesional en el audiovisual abstenerse de aceptar condiciones que no garanticen la calidad de su trabajo, que no respeten los derechos fundamentales, o que pongan en peligro la seguridad, higiene, y salud. Esto implica negarse a trabajar en condiciones inaceptables en términos de horas de trabajo, seguridad, ambiente laboral o remuneración. El actor deberá oponerse a todo aquello que menoscabe su propio honor e integridad, su buen nombre o el de su profesión, o que contravenga los acuerdos y convenios suscritos en el audiovisual por las asociaciones profesionales de actores y las entidades que suscriben los convenios del audiovisual.

2.2.- Libertad

La libertad constituye el valor máspreciado, más consagrado y desarrollado en nuestras sociedades. En este sentido, la comunicación audiovisual es una actividad social de interés público que exige un adecuado desarrollo en condiciones de libertad y que al mismo tiempo puede desempeñar un importante protagonismo a la hora de favorecer la creación de contextos de libertad, transmitiendo un mensaje adecuado al respecto.

La libertad abarca una pluralidad de derechos, entre los que cabe destacar:

- Libertad de pensamiento, de opinión y de crítica y conciencia: todo individuo posee el derecho a criticar y objetar las ideas de otro individuo mediante el uso lícito de la razón, así como la posibilidad de proveerse del conocimiento y los argumentos que le permitan comparar y discernir. Eso implica aceptar que otras personas dentro de su colectividad puedan discrepar de sus creencias sociales, políticas o personales.
- Libertad de expresión: todo individuo debería poder manifestar abierta y públicamente, por cualquier medio de difusión y comunicación, todas las ideas siempre que la expresión de las mismas se encuentre dentro del respeto a los derechos de los demás y a lo establecido por el Ordenamiento jurídico-. Es uno de los principales aspectos que configuran la identidad, comunicación y plena información entre los individuos, lo que les permite adoptar decisiones públicas con mayores criterios de responsabilidad. A este respecto, es fundamental que el actor tenga libertad para expresar sus ideas y opiniones, para evitar una segregación del sector.
- Libertad de asociación, circulación, manifestación y reunión: todo individuo puede escoger la forma de participación en los asuntos públicos y privados que mejor le convenga, siempre que no conlleven la aplicación de coerción o violencia en la toma de decisiones.
- Libertad de educación: Toda persona podrá escoger el modelo de educación que sea conveniente para su desarrollo físico, mental o profesional. Todos los sectores de la sociedad tienen que ayudar a crear mecanismos que aseguren la diversidad y la calidad de las instituciones formativas.
- Libertad de trabajo: Todo individuo debería tener garantizada la posibilidad de acceder y escoger una actividad productiva que le permita vivir con dignidad y en condiciones de mejorar permanentemente su acceso al trabajo y a su compensación material. Esta libertad impide cualquier relación que remita a prácticas de esclavitud, discriminación o explotación de grupos o personas. La libertad y el derecho al trabajo deben estar siempre avalados por el principio de igualdad de

oportunidades y no discriminación.

La reivindicación de la libertad implica el reconocimiento de la responsabilidad. Cuando una persona decide si quiere hacer algo o no, lo debe hacer libremente, pero también ha de reconocer la responsabilidad de sus elecciones y actos. A mayor libertad, mayor responsabilidad. Ejercer la libertad de una manera responsable conlleva la búsqueda del difícil equilibrio entre las libertades individuales y el resto de derechos, cuya garantía, de un modo u otro, viene a limitar esas libertades.

2.3.- Igualdad, No Discriminación y respeto a la diversidad

La igualdad implica la no discriminación y la obligación de respetar la diferencia y la diversidad. No se trata de suprimir las diferencias, sino de conseguir que éstas no sean discriminatorias ni excluyentes. Este valor va mucho más allá que la tolerancia, pues consiste en reconocer aquello que no nos gusta o incomoda como un igual y aprender a convivir con todo el mundo.

Este principio facilita la participación de todos en la vida política, cultural y social, y fortalece y fomenta las relaciones e instituciones requeridas para lograr el crecimiento humano y la dignidad como medio y como fin. Sin igualdad no hay libertad. El derecho de las personas a ser tratadas de modo igual por la ley se asocia con la prohibición de llevar a cabo prácticas discriminatorias.

Es fundamental que los profesionales que producen obras audiovisuales conozcan la letra y el espíritu de la ley orgánica de Igualdad de 2007, las resoluciones europeas y los códigos de buenas prácticas en el acceso a los puestos de decisión, a la promoción profesional de hombres y mujeres y a los premios en las artes cinematográficas y en TV, de modo que la selección se haga mediante criterios objetivos de competencia profesional, con voluntad de respetar la igualdad de oportunidades desterrando el favoritismo y el corporativismo.

Los actores y actrices necesitan respetarse y tratarse con igualdad. El prejuicio de un sexo hacia otro es intolerable, sea de hombres a mujeres como de mujeres a hombres, siendo ambos comunicadores y embajadores de la obra audiovisual. Se debe tratar de la misma manera tanto a actores como actrices y nunca se discriminará por cuestiones de raza, sexo o religión, problemas físicos o mentales, identidad de género o sexualidad.

La igualdad es una exigencia de la justicia, que implica la ausencia de discriminación por motivos de sexo, religión, posición social, apariencia física, ideas políticas, juventud, vejez, discapacidad, y asimismo significa igualdad de oportunidades en cuanto al acceso de los recursos.

La inclusión social y la no discriminación implican el respeto a la diversidad. La diversidad cultural y lingüística es fundamental para el desarrollo de una sociedad de la información basada en el diálogo entre culturas y en una cooperación regional e internacional. La diversidad fomenta valores como la generosidad, honradez y transparencia.

Las instituciones de enseñanza a todos los niveles han de otorgar a las obras y logros de las personas artistas, creadoras y técnicas presentes o pasadas, la visibilidad que merecen. Asimismo, en los planes de estudio, hay que incluir la perspectiva de género, tanto de

manera transversal como específica.

2.4.- Solidaridad

El actor audiovisual reconoce su capacidad y su responsabilidad a la hora de trasladar mensajes que potencien la solidaridad. Esta, es entendida como una virtud humana y democrática que se expresa en la concurrencia y cooperación entre los seres humanos, en la contribución en el desarrollo de sus aptitudes y potencialidades, y en la aportación recíproca de esfuerzos para lograr tanto fines individuales como sociales y para superar las dificultades respectivas.

En el ejercicio de su responsabilidad, el actor, cumpliendo con su función de comunicador de actitudes que reflejan la sociedad a la que representa, debería apoyar asociaciones, fundaciones o empresas que realicen obras audiovisuales en contra de cualquier clase de violencia y en defensa de los derechos humanos, así como de los colectivos desfavorecidos.

De la misma manera, es positiva la colaboración del actor con programas u obras audiovisuales que fomenten una serie de valores que puedan aportar calidad de vida a las personas y que estuvieran destinados a integrar a colectivos que son excluidos, asumiendo la parte de corresponsabilidad en la normalización y mejor conocimiento de sus necesidades para su necesaria y total integración.

No son sólo las instituciones públicas las que tienen que velar por el bienestar de los ciudadanos. Cada obra audiovisual, tendría que integrar a colectivos excluidos de visibilidad en nuestra sociedad, como las personas con discapacidad. Se ha de fomentar el trabajo en equipo en lugar de la competitividad, compartiendo el actor y dando valor con sus obras audiovisuales a la sociedad con la que comunica. Además de darles visibilidad, es fundamental darles el tratamiento adecuado.

Por otra parte, las relaciones entre las personas que trabajan creativamente en un proyecto audiovisual, constituyen un valor creativo de co-autoría mutua. Cada uno de ellos aporta un valor personal e intransferible al resultado del proyecto. Es responsabilidad de todos conseguir, a la hora de elegir las personas que constituyen el equipo, que éstas sean las mejores en cada área para que el producto final sea de la mejor calidad posible. En este sentido, se considera esencial garantizar la profesionalización del sector y evitar el intrusismo.

Es responsabilidad de todos los trabajadores del audiovisual que las elecciones de cada uno tiendan a crear un ambiente solidario, necesario para la calidad de cada obra audiovisual.

2.5.- Pluralismo y resolución de conflictos

La paz, entendida como el rechazo a los conflictos armados y a la violencia en general, es un valor en alza en nuestras sociedades y como tal debe vincularse a otros valores como el del diálogo o la escucha y respeto de los puntos de vista del otro, base de una sociedad pacífica. El lenguaje, como valor específico del ser humano, debería unirnos a todos en una auténtica 'comunidad de diálogo'.

Todos los actores de la sociedad de la información deben promover el bien común, el

respeto a los derechos de los demás y a los valores que los inspiran, adoptando las medidas preventivas y acciones adecuadas.

Es deseable que toda situación anómala que vaya en detrimento de una conducta ética se resuelva, en primera instancia, estrictamente entre los profesionales involucrados y de persistir el conflicto sin resolución satisfactoria para ambas partes, se tenderá a la mediación con un tercero, considerando como última instancia el recurso a los mecanismos jurisdiccionales de resolución de conflictos

3.- PRINCIPIOS DE CALIDAD PROFESIONAL

3.1.- Dignidad profesional

El ejercicio de la profesión debe ser consciente y digno, por lo que actores y actrices se abstendrán de interpretar desconociendo las elecciones del personaje, los básicos principios de efecto y causa en la comunicación audiovisual y se comprometen a desarrollar su propia habilidad técnica cinematográfica o audiovisual para mejorar el ejercicio y la gestión de su carrera.

Los actores y actrices actuarán respetando a las personas y poniendo énfasis en las consecuencias de la acción, eligiendo aquella que, siendo moralmente permisible, tiene mejor resultado para más gente.

Si hay reciprocidad y proporcionalidad, el ser humano se siente seguro y confiado en la sociedad a la que pertenece. Sin embargo, si la persona considera que no recibe el respeto y la consideración que merece de acuerdo con lo que hace y lo que es, deja de actuar correctamente.

Para que un actor alcance la óptima competencia en su trabajo, debemos redefinir su rol creativo en el equipo y sus funciones de promoción en la obra audiovisual, así como el reconocimiento de su equipo en los puestos claves para que pueda ejercer su trabajo eficazmente y con excelencia.

El actor profesional, con años de experiencia en el audiovisual, contrata en exclusividad, a un equipo de trabajo natural que está compuesto por: 1) su agente para mejorar su inserción en el mercado nacional e internacional que conectan su trabajo con el director, el productor y el distribuidor o cadena de TV que son los que eligen su participación en un trabajo específico, 2) y su agente de prensa, para ayudar a la mejora de a promoción de su trabajo en los medios. El productor, deberá contar con el equipo elegido por el actor y les informará de aquellas decisiones necesarias para el desempeño de su trabajo de creación y promoción de la obra audiovisual.

Toda persona tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana. La renta deberá ser la adecuada para permitir cubrir las necesidades más básicas del ciudadano. El actor no debe aceptar cobrar menos que el mínimo salarial estipulado en convenio:

<http://www.uniondeactores.com/conocenos/accion-sindical/convenios-y-tarfias/>

Con el transcurso del tiempo, el actor español se ve obligado, por motivos comerciales en los mercados latinos, a firmar cláusulas autorizando a ser doblado por otro actor latino en

un acento “neutro” su trabajo, con perjuicio del trabajo interpretativo del actor, desvirtuando además la divulgación de la lengua española.

En las producciones europeas, el trabajo del actor aunque haya rodado en inglés, se dobla en otras lenguas (alemán, italiano, etc.) sin su expresa autorización.

En el mercado latino, debemos procurar productores, agentes y actores, que sea el mismo actor quien pueda hacer un español neutro o que el actor protagonista y en los roles principales, designe cada actor de imagen, otro actor para el doblaje de su voz. Este actor debería ser el mismo durante la carrera del actor, como en las películas americanas que normalmente, el personaje protagonista lo dobla siempre el mismo actor de voz.

Cada vez más, los actores saben idiomas y pueden doblar su personaje en las películas europeas. Cada vez más, los doblajes se hacen con menos rigor en los diferentes países en los que todavía se dobla la obra rodada en inglés en idioma original (Francia, Alemania, Italia, España). La distribución europea debería contar con la voz original del actor si pudiera doblarse, debiendo siempre existir una cláusula expresa para que el mismo actor de imagen, pueda doblarse en otros posibles idiomas que el actor domine. Debemos tener en cuenta que una interpretación es la suma de todas las creaciones expresivas del actor y suprimir, sin su autorización, la de la voz, significa una distorsión de la creación de su trabajo.

La competencia profesional del actor del audiovisual en un mercado cambiante le obliga a estar constantemente ampliando su competencias (conocimientos, habilidades y actitudes), para que éstas estén acordes con los más altos estándares de eficiencia y competitividad tanto en el mercado nacional como en el internacional. Como en los países anglosajones, las escuelas que forman al actor en la especialidad de Interpretación cinematográfica, deben ser responsables para formar a las nuevas generaciones en el estudio de acentos y otras lenguas.

Dentro de la opacidad de información, ésta genera actitudes defensivas, destruye el sentido de pertenencia a la obra audiovisual y perjudica la percepción que el público tiene de la obra audiovisual.

Actores y técnicos forman parte de un todo, de un equipo, con unas responsabilidades específicas para el cometido competente de su profesión. El trabajo especializado y las elecciones de cada miembro contratado en un equipo de cualquier obra audiovisual, trabajan hacia un mismo objetivo: cuentan de la mejor manera una historia. Cada departamento, incluido el departamento de interpretación, tienen un punto de vista distinto y especializado. Cada departamento debe estudiar en conjunto las decisiones creativas de los demás y adaptar sus elecciones a los límites de tiempos y presupuestos.

También el actor, para el mejor desarrollo de su trabajo, necesita contar con información de las funciones y elecciones de cada miembro del equipo y debe conocer a su vez sus herramientas técnicas, plan de trabajo y decisiones de los otros departamentos para la mejor comunicación del personaje con el espectador.

En un rodaje o grabación, los actores del audiovisual contribuyen con su físico, voz,

habilidades comunicativas, y demás rasgos que les son propios, a la intención general de la obra en la que participan. Por ese motivo, el actor necesita trabajar con la misma información que el resto de equipos creativos, de producción y de distribución de la obra audiovisual. Los equipos de maquillaje, peluquería, arte, vestuario y dirección de fotografía son los equipos más próximos al actor y con los que éste deberá elaborar y estudiar la imagen del personaje con las sugerencias de cada departamento, teniendo como base el guión y las elecciones del director.

En las producciones para televisión, al actor le falta muchas veces, la información necesaria para el desarrollo de su personaje y de los guiones en su conjunto. El actor tiene derecho a estudiar y conocer la obra audiovisual al mismo tiempo que el director o jefe de cualquier departamento. El actor formado en el audiovisual, puede y debe conocer las versiones de la obra. Los responsables de la cadena, deberían entregar con el tiempo necesario las versiones aprobadas para que todo el equipo, incluidos los actores, pudieran desarrollar con eficacia su trabajo de forma competente.

El estudio del resultado de la comunicación del actor le es esencial para ser un profesional competente. El actor formado en el audiovisual necesita suficientemente la técnica como para no necesitar ver el resultado de su trabajo. Sin embargo, en ciertos casos, corresponde al actor decidir ver su trabajo después de aquellas tomas en las que lo necesite para una mejor eficacia, y para poder así desarrollar su competencia en su propia profesión.

Ningún otro miembro del equipo de dirección o de producción debe arrebatarse el derecho al conocimiento y estudio del resultado de su trabajo, obtenido por todos a diario y en cada toma. La visión de su trabajo no significa que pueda cambiarlo sin la supervisión, análisis y opinión compartida del director de la obra, que es quien tiene la decisión final creativa de la obra audiovisual, a no ser que en contrato privado se haya estipulado de otra manera.

La responsabilidad del actor es la de promover la obra audiovisual y defender la obra de todos. Para lograr la mejor conexión con el público, el actor debería sentir la obra audiovisual como suya pero también como resultado del esfuerzo y compromiso de todo un equipo de trabajo.

Cada toma de decisión del actor del audiovisual en el ejercicio de su profesión le compromete profesionalmente y compromete a la profesión. Por este motivo, no debería ejercer su trabajo de promoción de manera irresponsable, pues esta conducta también menoscaba, directa o indirectamente, a los colegas o a la producción de la obra. Los actores no deberían alegar fallos o errores de terceros cuando su tarea se vea desmerecida por incompetencia propia.

Tanto el actor protagonista, principal o con la categoría de colaboración especial, como el secundario, son responsables de su parte creativa en toda obra audiovisual.

Así, ambos tendrán el derecho y la obligación de defender y difundir la obra audiovisual en el período de promoción estipulado en contrato.

3.2.- Competencia profesional y responsabilidad

El trabajo del actor del audiovisual es aportar sus servicios profesionales al conjunto de la

obra en la que participa y a la intención general de la misma, mediante su maestría en comunicar al público a través de la técnica audiovisual, prestando y adecuando su imagen y creatividad al concepto que, sobre la obra, tengan los demás departamentos responsables del buen fin del proyecto.

Los actores eligen la voluntad/objetivo del personaje y lo hacen suyo en circunstancias imaginarias, de manera creíble para el espectador que lo ve en pantalla. Verdad y credibilidad son las armas de identificación del actor con su público y las que definen su trabajo como un servicio útil de referencia y transmisión de valores al espectador.

El trabajo del actor profesional es un constante y profundo conocimiento de las actitudes, deseos, y contradicciones de la esencia del personaje que representa. El personaje en papel, per se, no existe. Hay deseos del personaje que no están escritos o que se prestan a interpretación. En este sentido, los actores tienen una autoría en su interpretación audiovisual que parte de su propio aspecto físico, pero que se prolonga en elecciones de deseos y silencios del personaje que expresan más que con palabras sus deseos íntimos, dando lugar a la creación intransferible, personal y creativa que cada actor ofrece siempre a su personaje

Los actores ofrecen al “personaje” al que interpretan y dan vida una morfología propia y única, compuesta por acciones y deseos que realiza en una situación imaginaria y que interpreta a través de su cuerpo y de procesos de pensamiento que le son únicos e intransferibles, aunque sean el resultado de la suma de aportaciones creativas de varios colectivos que componen el equipo de rodaje, producción y montaje de la obra audiovisual.

En el ejercicio de su profesión, el actor adquiere herramientas de comunicación para modelar la percepción de un público, convirtiéndose en técnico especialista del departamento de interpretación. A través de su imagen, voz, silencios y propias elecciones, el actor comunica la actitud de un personaje que resulta intransferible por ser cada elección. En cine y TV, cada interpretación es una creación propia efectuada desde la unidad más pequeña de creación, que es el pensamiento, recogido en primer plano.

En el contrato de la productora con el actor deberá figurar una cláusula en la que el actor autorice, o no, la posibilidad de que su voz sea doblada, tanto en la versión original como en otros posibles idiomas que el actor domine. Debemos tener en cuenta que una interpretación es la suma de todas las creaciones expresivas del actor y suprimir, sin su autorización, la de la voz, significa una distorsión de la creación total.

La competencia profesional del actor del audiovisual en un mercado cambiante le obliga a estar constantemente ampliando sus competencias (conocimientos, habilidades y actitudes), para que éstas estén acordes con los más altos estándares de eficiencia y competitividad tanto en el mercado nacional como en el internacional.

El actor profesional, con años de experiencia en el audiovisual, tiene un equipo de trabajo natural que está compuesto por su agente y su agente de prensa que conectan su trabajo con el director, el productor y el distribuidor o cadena de TV que son los que eligen su participación en un trabajo específico.

Actores y técnicos forman parte de un todo, de un equipo, con unas responsabilidades específicas para el cometido competente de su profesión. El trabajo especializado y las elecciones de cada miembro contratado en un equipo trabajan hacia un mismo objetivo para contar una historia en cualquier obra audiovisual.

Para el mejor desarrollo de su trabajo, el actor necesita contar con información de las funciones de cada miembro del equipo y debe conocer a su vez sus herramientas técnicas para la mejor comunicación del personaje con el espectador.

En un rodaje o grabación, los actores del audiovisual contribuyen con su físico, voz, habilidades comunicativas, y demás rasgos que les son propios, a la intención general de la obra en la que participan. Por ese motivo, el actor necesita trabajar con la misma información que el resto de equipos creativos, de producción y de distribución de la obra audiovisual. Los equipos de maquillaje, peluquería, arte, vestuario y dirección de fotografía son los equipos más próximos al actor y con los que éste deberá elaborar y estudiar la imagen del personaje con las sugerencias del director y del guionista.

El estudio del resultado de la comunicación del actor le es esencial para ser un profesional competente. El actor formado en el audiovisual necesita suficientemente la técnica como para no necesitar ver el resultado de su trabajo. Sin embargo, en ciertos casos, corresponde al actor decidir ver su trabajo después de aquellas tomas en las que lo necesite para una mejor eficacia, y para poder así desarrollar su competencia en su propia profesión. Ningún otro miembro del equipo de dirección o de producción debe arrebatarle el derecho al conocimiento y estudio del resultado de su trabajo, obtenido por todos a diario y en cada toma. La visión de su trabajo no significa que pueda cambiarlo sin la supervisión, análisis y opinión compartida del director de la obra, que es quien tiene la decisión final creativa de la obra audiovisual, a no ser que en contrato privado se haya estipulado de otra manera.

Cada decisión del actor del audiovisual en el ejercicio de su profesión le compromete profesionalmente y compromete a la profesión. Por este motivo, no debería ejercer su trabajo de manera irresponsable, pues esta conducta también menoscaba, directa o indirectamente, a los colegas o a la producción de la obra.

Los actores no alegarán fallos o errores de terceros cuando su tarea se vea desmerecida por incompetencia propia.

Tanto el actor protagonista, principal o con la categoría de colaboración especial, como el secundario, son responsables de su parte creativa en toda obra audiovisual. Así, ambos tendrán el derecho y la obligación de defender y difundir la obra audiovisual en el período de promoción estipulado en contrato. El salario se extenderá hasta el período final de promoción con cantidad adicional pactada en contrato.

Asimismo, y acorde con la función que históricamente ha cumplido el actor de compromiso y denuncia de los problemas y contradicciones de la sociedad, incitamos a cada actor a ser responsable de sus elecciones, eligiendo cuidadosamente el trabajo en el que participa, con ánimo de mejorar la sociedad que entre todos creamos y representamos.

3.3.- Transparencia y secreto profesional

Muchas actividades no están sometidas a leyes, normativas u otras obligaciones. En esos casos, los principios de transparencia, honestidad y equidad deben regir nuestra conducta y orientar siempre el sentido de nuestros actos.

El cine, que puede cumplir múltiples funciones, pero es siempre un reflejo de la sociedad de la que emana, cuenta con los creadores y actores para la comunicación de sus obras. Cada declaración afecta a la percepción que la sociedad tiene del sector.

La creación de un tejido industrial serio y competente exige una mayor comunicación y diálogo entre todos los miembros y colectivos del sector audiovisual. Se entiende que la divulgación de la información y la comunicación del conocimiento de proyectos anuales del sector es un derecho y un valor que todos los profesionales deberíamos respetar y ejercer.

La información que la empresa del sector audiovisual ofrece a la sociedad sobre sus actividades y operaciones es muy importante, pues la empresa actúa en sociedad. Su comportamiento e información tiene consecuencias en las personas que se interrelacionan con la empresa y en el sector. La transparencia implica generar confianza entre todos y colaboración activa.

En las sociedades en las cuales la industria del audiovisual está más desarrollada, existe una información de los proyectos que están en etapa de pre-producción. Esta información es accesible solo por el agente certificado, a través de un servicio externo de información, donde se recogen todos los proyectos que se preparan con sinopsis, presupuesto de la película, fechas de rodaje, día del casting y descripción de los personajes que cada productora busca. Esta información se actualiza a diario y la reciben en exclusividad los agentes de la mano de un servicio externo contratado por las empresas productoras.

Sería altamente deseable la información fluida y accesible de los proyectos lo que ayudaría a tejer una industria cultural cinematográfica en nuestro país. La falta de información genera actitudes defensivas, facilita el conflicto de intereses y provoca la corrupción y la competencia desleal. La ignorancia es la que ocasiona el miedo a la copia del proyecto y el deseo a copiarlo. Una buena formación conjunta de prácticas éticas en el sector ayudaría a respetar la aportación creativa y contribuiría a un mejor entendimiento de la necesidad de profesionalización rigurosa para alcanzar la buena salud del sector.

Se debe fomentar la transparencia dentro del sector realizando una gestión más transversal, estableciendo procesos de planificación, medición y estudios de mercado en todo el proceso y periodo de preproducción, producción, postproducción, promoción y exhibición de cualquier obra audiovisual.

Compartir la información con los actores y jefes de equipo, para entender mejor a quien va dirigida y por qué es necesario contar y ver esa historia y no otra, estimulando el sentido de pertenencia de cada uno de los miembros del equipo.

La falta de información genera actitudes defensivas, facilita el conflicto de intereses y provoca la corrupción y la competencia desleal. La ignorancia es la que ocasiona el miedo a

la copia del proyecto y el deseo a copiarlo. Una buena formación conjunta de prácticas éticas en el sector ayudaría a respetar la aportación creativa y contribuiría a un mejor entendimiento de la necesidad de profesionalización rigurosa para alcanzar la buena salud del sector.

La transparencia tiene que serlo también en la información que se dé al público sobre los logros en el sector, y la realidad de gastos/ingresos con respecto al público y a la sociedad que es la que ha de financiar y financia, en parte la cultura cinematográfica y audiovisual.

Siempre se podrá consultar la adjudicación y el procedimiento que se adopta para el sistema de subvención de proyectos de cine y películas. Los criterios deben ser claros así como en la medida de lo posible, explicar la resolución de cada caso presentado para que las empresas y los creadores puedan mejorar su trabajo.

El colectivo de actores tendría que solicitar a la Administración pública, políticas culturales, claras, estables, sostenibles, profesionales siendo capaz de emitir criterios, datos, informes y divulgarlos al público de forma clara y transparente para un mejor entendimiento del sector privado de la industria cinematográfica y audiovisual.

Los actores se comprometen a no divulgar la información calificada como confidencial recibida durante la ejecución de su trabajo y a no utilizarla en beneficio o en perjuicio de terceros.

Los actores entienden que la elección de los miembros de un equipo artístico y técnico son las bases primordiales para tener una obra audiovisual con un estilo determinado. Así pues, será primordial que el actor esté informado del equipo deseado y del contratado por el productor. Referente a sus colegas, ningún actor deberá facilitar que otra persona pueda aparecer como actor profesional sin serlo.

Asimismo, es necesario que los actores exijan la misma confidencialidad por parte de los demás integrantes del equipo de rodaje de aquellas anécdotas propias a la personalidad de cada actor durante la etapa de creación, producción, promoción o de explotación de la obra audiovisual, en aras a una mejor reputación de la calidad del sector audiovisual en la sociedad.

El ejercicio de este derecho restringe en cierta medida el principio de libertad de expresión, con objeto de proteger la reputación o los derechos ajenos. Sin embargo, se entiende como derecho del agente y de su cliente, compartir los logros de una negociación o contratación con otros profesionales.

Este principio no debe ser motivo de conflicto para que la información de los proyectos que se preparan en España pueda fluir de manera más horizontal y participativa.

3.4.- Exclusividad y conflicto de intereses

Un actor que actúa y que al mismo tiempo es director de casting, por ejemplo, genera una

contraposición entre los intereses propios y los de los demás que pueden influir indebidamente en la necesaria objetividad e integridad en la toma de sus decisiones. Al aceptar un trabajo como actor del audiovisual, no debe existir ningún prejuicio o conflicto de intereses que influya sobre la realización de la tarea. Esto implica no desarrollar su actividad por cuenta propia o ajena para otros empresarios, esta dedicación exclusiva a la empresa es a cambio de una compensación económica. La exclusividad del trabajo de un actor en una cadena de TV, o pactos de plena dedicación, debe estar reflejada claramente en el contrato.

La exclusividad del actor respecto al agente supone la incompatibilidad de la simultaneidad con otra prestación de servicios. Este pacto asegura que el actor cumpla con su deber de no competencia, no sólo artística sino en otras actividades, limitadas en el contrato particular entre agente y actor. La exclusividad en la representación del actor es esencial para el control de las acciones y la medición de resultados.

La credibilidad del actor en un proyecto audiovisual depende del uso que se haga de su imagen. La promoción de productos o artículos (anuncios) realizada por actores que al mismo tiempo actúen en series o películas también debería estar reglamentada siguiendo el principio de exclusividad.

El conflicto de intereses se provoca ante la existencia de un interés primario, distinto del interés que le corresponde a la persona en el cumplimiento de sus funciones. Un actor que actúa y que al mismo tiempo es director de casting, por ejemplo, genera una contraposición entre los intereses propios y los de los demás que pueden influir indebidamente en la necesaria objetividad e integridad en la toma de sus decisiones, por lo que se debe evitar toda situación que constituya o pueda llegar a constituir un conflicto de intereses entre las partes involucradas en una acción o decisión.

Si existiese un conflicto de intereses, deberían ser las propias partes en conflicto las que provean su solución, sin tener que llegar a la necesidad de acudir a un tercero ajeno a las partes que intervenga en la solución de los conflictos.

Para ello, el diálogo constante entre los colectivos del sector es fundamental para poder apreciar el punto de vista contrario.

3.5.- Principios de convivencia

La convivencia es un valor que va más allá de la tolerancia. Es necesario, no sólo tolerar al otro, sino reconocerlo como un igual, aprender a vivir con todo el mundo. Las relaciones entre los individuos han de basarse en el principio de coherencia y de horizontalidad.

La coherencia asegura la interdependencia de todos los derechos humanos y rechaza cualquier tipo de jerarquización en generaciones o divisiones sectoriales. La horizontalidad reivindica la promoción y garantía de los derechos humanos en todos los niveles. Se traduce pues, en la ayuda mutua, lejos de toda relación de dependencia y dominio. Es la actitud mental que resulta imprescindible para el diálogo auténtico.

No hay colectivo que prime en importancia en el sector audiovisual. Cada uno de ellos, genera una actividad necesaria para el resto.

Se necesita una situación de igualdad y confianza que no coarte la libre expresión de cada persona, en la que nadie tema ser él mismo u obligue al otro a mostrarse de manera falsa. Es decir, se precisa un tipo de relación horizontal tolerante para que las personas, al comunicarse, se expresen y crezcan.

Los profesionales que producen obras audiovisuales han de respetar los derechos humanos y los códigos de buenas prácticas en el acceso a los puestos de decisión, a la promoción profesional de hombres y mujeres y a los premios en las artes cinematográficas y en TV, de modo que la selección de los trabajadores en las obras se haga mediante criterios objetivos de competencia profesional, con voluntad de respetar la igualdad de oportunidades, sin discriminación y desterrando el favoritismo y el corporativismo.

3.5.1.- Relaciones con sus colegas actores y actrices

El actor o actriz profesional se abstendrá de realizar su tarea cuando pueda usarse de forma contraria al interés público o a los intereses de la profesión.

Por ello, un actor profesional debe ser responsable y conocer los convenios del audiovisual existentes en las comunidades donde ejerce su trabajo, y no aceptar firmar un contrato con una categoría menor o diferente a la que le correspondería por el tipo de personaje asignado. El actor tendrá la obligación de informarse sobre sus derechos como trabajador, de los salarios firmados en el convenio colectivo en su comunidad, de sus derechos de propiedad intelectual en el país de residencia y en Europa. Es recomendable que esté adscrito a una asociación y a la entidad que rige los derechos de propiedad intelectual de los actores y a un sindicato de actores representativo, cuando lo haya.

Asimismo, el actor tenderá a beneficiar el asociacionismo con otros colectivos del audiovisual, para generar un ambiente de diálogo y escucha, tan necesario entre los diferentes colectivos del sector.

Las relaciones humanas deberían caracterizarse por la amabilidad y la cooperación, no por la competencia y los celos. No debemos conformarnos con el hecho de que sea “normal” que existan, sino que debemos actuar proactivamente para mejorar nuestra propia inseguridad, debilidad, buscando profundizar en nuestras fortalezas y potenciando nuestra calidad humana. El actor no deberá realizar gestiones encaminadas a desplazar o sustituir a un colega en un proyecto profesional, haya aceptado éste el trabajo o no, ofreciendo menor precio o impidiendo la prestación de sus servicios.

Como en todos los negocios, en el audiovisual, la competencia ha de ser un estímulo para trabajar mejor, para conseguir un resultado de excelencia que hace progresar a las nuevas generaciones, siempre que se respeten los principios éticos en el ejercicio de cada una de sus profesiones.

Los actores no deben formular manifestaciones que puedan significar un menoscabo a otros en su idoneidad, prestigio o moralidad en el ejercicio de su profesión. Si les indica o aconseja cómo actuar frente de la cámara para la consecución de algún objetivo de la

escena, sin haber solicitado su consejo, deberán hacerlo en privado y sin que interfiera a la marcha del rodaje.

El actor principal procurará involucrar a los otros actores compañeros en la obra audiovisual en la visión de conjunto adquirida por el diálogo fluido con el director y otros miembros del equipo.

Entre los actores debería haber una información más fluida de las negociaciones de algunas cláusulas de sus propios contratos, siendo para ellos beneficiosa la información para el ejercicio de su profesión, pero el actor se comprometerá a no divulgar la información calificada como confidencial.

Es responsabilidad de los actores estar informados sobre la ausencia de directrices españolas y europeas para su formación profesional en el audiovisual y apoyar el restablecimiento de sus derechos de formación profesional como cualquier otro colectivo del audiovisual.

En las producciones televisivas, se recomienda que los actores no firmen el contrato sin haber leído la última versión existente de los capítulos que estén ya escritos, aunque no estén aprobados por la cadena, y exigir la lectura de los capítulos en el mismo momento que estén distribuidos a otros departamentos, como vestuario, arte, maquillaje, etc.

3.5.2.- Relaciones con el agente

3.5.2.1.- Planteamiento general

El trabajo del agente consiste en representar al actor para la negociación de sus contratos profesionales. Es una relación exclusiva para el actor en el momento de firma del contrato, es decir, ningún trabajo en teatro, cine, publicidad o TV podrá ser firmado por el actor o por otro agente.

Es recomendable, para el buen ejercicio profesional del actor y director en el audiovisual, la elección de un agente que vele por los intereses del equipo creativo. En otros países capaces de generar mayor industria, los técnicos también poseen agentes que les representan en las negociaciones laborales y en la construcción de su carrera internacionalmente.

La figura del agente ha sido, tradicionalmente, un filtro en la industria para cribar la propia profesionalidad del actor. La colaboración del agente con el actor ofrece múltiples ventajas, siendo esencial el mejorar su inserción en la industria a través de la negociación de contratos y ofrecerle una visión fidedigna del mercado audiovisual. Por ello, el agente deberá estudiar y conocer la industria y el mercado, formándose en nuevas técnicas para ejercitar con la máxima diligencia su trabajo, y asociarse con otros agentes para compartir e informar a sus compañeros de experiencias y logros, estar presente en las decisiones que afecten al actor que desarrolla su profesión en el sector audiovisual, así como un propio Código de Buenas Prácticas para adquirir un mejor y necesario prestigio profesional en la industria.

Corresponderá pues al agente, el estar informado de los proyectos de la industria del país

donde resida el actor, establecer buenos contactos con productores, directores y directores de casting para la información de sus representados, en un ambiente de confianza mutua y así se entiende que el trabajo de representación es también el de informar al actor de las necesidades del productor y de la industria, de la estrategia a seguir conjunta para conseguir mejores trabajos futuros y la información de proyectos que se vayan a desarrollar en la industria de su país en un futuro próximo. Así, para el buen ejercicio de su profesión, agente y actor deben tener la misma información de los proyectos en el mercado, así como estar involucrados en una formación continua en temas que afecten a la creación, producción y promoción de contenidos del sector audiovisual.

La unión entre un agente y un actor tendría que encaminarse a poseer entre ambos una relación profesional empresarial, que sólo puede beneficiar al respeto de la profesión de actor/agente y a beneficiar la condición económica y de calidad de ambos profesionales.

Para obtener una buena relación profesional, las reuniones de trabajo periódicas ayudarán al conocimiento y respeto entre ambos profesionales. Proteger al agente es proteger al mejor aliado que tiene el actor y es interés del actor formar un equipo sólido con su agente.

3.5.2.2.- Los derechos y las obligaciones del actor

Todo actor profesional ha elegido la profesión de actor y quiere ejercerla con dedicación y compromiso en la excelencia de su profesión. De igual manera, el agente ha escogido su profesión para cumplir con la máxima diligencia y compromiso, la labor de representación de sus clientes en la industria audiovisual. Por ello, actor y agente deberán estudiar y estar de acuerdo conjuntamente en objetivos y en el plan de acción personalizado a cada actor que pertenezca a su cartera, para mejorar la gestión de sus carreras a corto, medio y largo plazo, pactado y discutido entre ellos y revisado en reuniones periódicas para conseguir los objetivos establecidos.

Por trabajo de representación significa no sólo el de firmar un contrato o el de proporcionar trabajo, que no depende en exclusiva de la figura del agente, sino el de informar a los miembros de la industria audiovisual de las noticias relevantes que puedan constituir perspectivas futuras de trabajo para el actor y de contactar en su nombre con personas claves en la industria que estén preparando proyectos o de clara reputación profesional.

Por su trabajo de representación, el agente cobrará un porcentaje máximo de un 15% sobre el valor negociado para el actor. Este porcentaje será negociado aparte del valor negociado para el actor y será cobrado por el agente directamente del productor en los términos y fechas que dicte el contrato negociado entre ambos.

Los actores y agentes europeos han de saber los diferentes porcentajes establecidos que son práctica común en diversos países.

Los actores no aceptarán ninguna prueba de interpretación para que el posible agente les elija, previa la formalización de su contrato, entendiendo que previa a la entrevista personal, el agente conoce el trabajo y formación del cliente, presentado anteriormente por éste para su correcta visualización, en forma de videoCV, trabajo teatral, fotos, cortometrajes o largometrajes y/o videobook. Asimismo, el actor conocerá la cartera de

clientes de su posible agente, los logros de sus representados, así como sus capacidades, su titulación y experiencia para que ambos encuentren en el ejercicio de su trabajo, puntos comunes de interés y apoyo profesional.

Es práctica habitual en el sector, establecer un tiempo para que el actor joven y el agente se conozcan y se cerrará a discreción de ambos, pero es aconsejable que el tiempo de conocimiento mutuo, en el cual el actor no puede estar representado por otro agente, no exceda en ningún caso un período de seis meses. El contrato formalizado en escrito, se acuerda por las dos partes en base a la confianza mutua previa, después de la entrevista personal, del estudio de la cartera de clientes, capacidades, titulación y experiencia de las dos personas que lo establecen.

El agente trabajará de buena fe para ponerle en contacto con cuantos trabajos, crean entre los dos, sean posibles para el actor y velará para que se respeten los mínimos establecidos en los convenios del audiovisual, intentando superar el mínimo con razones de profesionalidad y entendiendo profundamente la situación del sector y la naturaleza del proyecto.

Es tarea, tanto de los actores como del agente, conseguir que la relación entre ambos sea digna, profesional, estimulante y duradera. Deben creer en sí mismos y en el otro, ha de existir una relación de sinceridad absoluta, y las expectativas han de ser compartidas regularmente. La falta de respeto hacia el trabajo de uno u otro y el criticar sus acciones o su comportamiento en público o a terceros, sólo puede ser negativa para la propia apreciación de la figura del actor y del agente en la profesión.

El agente ayudará al actor y a la actriz a valorar su trabajo en la industria audiovisual. Al mismo tiempo, éstos ayudarán al agente a tener un prestigio de calidad por su trabajo en la industria. Comentar la mala calidad de los servicios de representación del propio agente a un tercero afecta al prestigio del propio actor que demuestra no saber escoger a su equipo, ignorancia y falta de profesionalidad, y favorece la división para aprovechamiento de un tercero en negociaciones de contratos.

Asimismo, comentarios de actores realizados por agentes destinados a desprestigiar al actor, desfavorecen la percepción en la sociedad de la industria que entre todos hemos de ayudar a conseguir. Por ello, repetidos comentarios negativos formulados a terceros que difamen el prestigio del actor o del agente, pueden ser causa de término de contrato entre actor y agente.

Corresponde a los actores invertir en sus herramientas de trabajo y actualizarlas (fotografías, Web y blog personal, copias del video de promoción, videobook, biografía, video CV, artículos de prensa, posicionamiento en redes, etc.) para que el agente pueda introducirles en el mercado con rigor profesional.

Corresponden al agente los gastos de envío de su trabajo, los gastos de representación, los gastos de archivo de sus herramientas de trabajo y los gastos de oficina para gestionar su carrera, como una inversión constante para mejorar su presentación profesional.

La mala calidad de los servicios de interpretación del actor representado por el agente puede ser causa de resolución de contrato. Las relaciones profesionales entre actor y agente tienen que basarse en los principios de confidencialidad, confianza mutua y respeto antes, durante y después de la firma del contrato.

Siendo el trabajo del agente el de promover el trabajo del actor en la industria cinematográfica y/o audiovisual, es deseable que agente y actor respeten la estrategia y el plan de acción en los plazos previstos para conseguir objetivos juzgados como posibles por las dos partes. Tanto el actor como el agente se obligarán, mediante contrato, a aportar informes de actividad en plazos establecidos, con el fin de que las dos partes sean capaces de medir los resultados de su asociación de manera periódica, adaptar si fuera necesario la gestión, y practicar formación continua para cumplir los objetivos deseados por las dos partes.

Los actores deben siempre estar localizables para el agente y viceversa, respetando mutuamente sus horas de descanso diario. La comunicación debe ser fluida y como mínimo semanal. Conviene al interés de ambos crear una buena relación de trabajo basada en una comunión de ideas y una misma orientación para la carrera del actor.

Negociado el contrato con un productor, los actores no podrán sustituir o cancelar la comisión del agente por su propia decisión, ni dejarle al productor esta decisión.

Cuando se acaba la relación de un actor o actriz con un agente, el agente declarará por escrito las posibilidades de trabajo reales y los proyectos y conversaciones que para el actor hubiese hasta la fecha. Cuando el actor profesional firme con otro agente, los dos agentes establecerán un período corto de transición donde los dos se repartirán la comisión proporcionalmente al trabajo realizado, o el nuevo agente decidirá respetar íntegramente la comisión a favor del antiguo agente, teniendo en cuenta los años en los que el agente anterior ha realizado gestiones encaminadas a los proyectos concretos que el nuevo agente deberá cerrar.

Si hay un agente que está en dificultad habiéndosele vetado de una productora, sería conveniente reforzar la figura del agente a través de una asociación (hasta la fecha existente sólo ARAE), que defenderá los intereses de este agente y de los actores representados por los agentes de la asociación, con acciones comunes encaminadas a la buena reputación de la asociación y de sus agentes. De la misma manera, los actores (actrices) representados por ese agente, y los representados por todos los agentes de la asociación, deberán ayudar a la asociación para que la productora restablezca la normal relación con el agente en cuestión. Si un actor o actriz está vetado por una productora o por un director con pruebas fehacientes, los actores representados por la asociación y los agentes asociados a la asociación, podrán hacer presión para la normal relación con el actor en cuestión.

Los actores (actrices) que hablen lenguas de otros países, cuya carrera pueda repercutir en el mercado internacional, podrán acordar su representación con agentes en régimen exclusivo en cada país. Es agente principal del actor, el de su país de residencia o en el que tenga un mayor número de proyectos de trabajo, y será dictaminado en el acuerdo firmado entre ambos.

Los actores tendrán obligación de mantener informados de sus fechas de trabajo y de las fechas de los proyectos a sus agentes internacionales para que todos puedan ejecutar mejor su trabajo. En caso de colisión de fechas en dos o más trabajos, corresponderá al actor tomar la decisión de cuál es mejor para su carrera, dependiendo del grado de prestigio de cada proyecto o de las condiciones económicas por cada agente establecidas. El agente principal será con quien el actor discutirá a fondo las posibilidades de trabajo y con el que mantendrá una relación más estrecha.

Cuando se trate de proyectos de coproducción entre dos países en los que el actor tenga firmados contratos de exclusividad con dos agentes distintos, será el agente principal el que negocie el contrato, independientemente de quien haya informado primero del proyecto al actor. Pero los actores honorarán al agente secundario con la mitad del porcentaje acordado, es decir un máximo de 7,5% por sus servicios de información en los períodos de producción y distribución de la obra audiovisual. Este porcentaje puede llegar por acuerdo entre el agente y el representado de la división de porcentaje de su agente principal o de la percepción económica que el actor perciba por su trabajo.

Es deseable que el actor intente que sus diferentes agentes internacionales tengan una estrecha relación entre sí para que no se produzcan malos entendimientos a este respecto y puedan actuar todas y cada una de las partes en términos de confianza mutua para lograr el objetivo beneficioso a la carrera nacional e internacional del actor y a la carrera nacional e internacional del agente.

Iniciadas las negociaciones de las productoras con un agente que acredita ser el agente del actor en cuestión, el actor no puede cambiar su decisión e informar al productor que quiere cambiar de interlocutor y seguir la negociación con el segundo agente a no ser que el cambio esté basado en el incumplimiento por parte del agente del contrato y el actor lo haya comunicado por escrito.

El agente deberá velar por el cumplimiento de los derechos del actor y la actriz y en la medida de lo posible, estar representado por él en las reuniones que tiendan a negociar cambios importantes para el sector. Se recomienda que el agente tenga un deseo de asociacionismo para intentar solucionar los problemas de falta de dignidad profesional, incumplimiento del convenio regulador de las condiciones laborales y respeto a la profesión dentro del sector, así como ser portavoz de los acuerdos que generaciones pasadas de agentes han conseguido para el colectivo.

3.5.3.- Relaciones con el director de casting

3.5.3.1.- Planteamiento general

El director de casting es el responsable de proponer los actores (actrices) para la aprobación del director y del productor por el que es contratado en un período determinado en la preproducción y producción de la película o serie. Sin embargo, el agente obtiene en el ejercicio de su profesión unas relaciones profesionales constantes con directores y productores al representar a sus clientes durante el tiempo que dure el contrato entre cliente y actor.

El director de casting es el responsable de coordinar la distribución artística para una producción cinematográfica o televisiva determina, en lo que se refiere a los actores; teniendo en cuenta la naturaleza del proyecto -presupuesto, preferencias del director, productor, agentes de venta y/o cadena televisiva.

Contratado por el productor, después de una lectura y análisis de los distintos puntos de vista con el director y/o productor, establece una preselección, a partir de su conocimiento con los actores y la consulta con sus agentes artísticos en el caso de que lo tengan con el fin de proponer al director los mejores candidatos y ayudar en la medida posible en las decisiones finales a estos y/o los productores.

También es responsable de gestionar los castings y entrevistas de los actores con y sin el director y la comunicación entre producción y el representante o directamente con el actor cuando no tenga representación. .

El director de casting debe ejercer su profesión con dignidad, conciencia y humanidad, y debe de ser cauteloso en cuanto al poder que le confiere su posición prohibiéndose especialmente toda forma de discriminación. También tiene que velar por la profesionalidad del sector audiovisual, recomendando con prioridad a aquellos actores que cuenten con la formación necesaria para el desempeño de su profesión en el audiovisual.

Tiene que conocer también a los actores que no tienen o no se han decidido por ningún representante legal o agente intermediario, en este caso la tecnología actual permite un acercamiento desde la red a través de webs, blogs o links.

ofrecerá la máxima información a los actores (o a sus representantes) sobre el proyecto: título, productora/s, director, presupuesto global, presupuesto aproximado por el trabajo del actor, fechas y lugares de rodaje.

Se entiende la profesión del director de casting como una profesión aparte del actor y del representante, y es una herramienta útil para el actor al tener como uno de sus principales objetivos acercar al actor tanto al director como al productor que tienen que elegirle, siendo primordial en los primeros años de la carrera del actor, especialmente al finalizar su formación en los centros especializados, y en todo cambio de imagen o personajes que quiera realizar el actor durante el transcurso de su carrera.

La profesión de director de casting es útil al agente en cuanto a que dinamiza las posibilidades de sus actores y mantiene un contacto directo diario con los agentes para la información de los proyectos que preparan para que el actor y el agente tengan la suficiente información para poderse implicar en el proyecto de manera igualitaria al director o a cualquier otro técnico del audiovisual en el momento de elegir un trabajo.

Hay contratos de confidencialidad que evitarían el miedo a copia, u otras maneras útiles y prácticas, como ofrecer la posibilidad de leer el guión en la empresa productora. Comunicar de manera sesgada e incompleta el guión a propósito, significa menoscabar la competencia profesional del actor y su capacidad creativa.

El director de casting es útil al director puesto que amplía el conocimiento de actores con

los que habitualmente le gusta trabajar, pero no sustituye el estudio del trabajo de los actores que cada director tiene que hacer en solitario para la correcta elección de los actores colaboradores en su proyecto. El director de casting trabaja previamente con el director para conocer y, en algunos casos, elaborar la línea de trabajo específico para cada proyecto, para poder coordinar así las necesidades de los distintos departamentos ejecutivos del proyecto.

El director de casting es útil al productor en cuanto tiene información privilegiada y actualizada de los actores profesionales que están trabajando y de los que empiezan; y realiza el trabajo de localización de los actores en agencias, obras teatrales, cortometrajes y escuelas que velan por la formación de la Interpretación cinematográfica y audiovisual. Es por tanto su responsabilidad, la de entrar en contacto con estas entidades y empresas para conocer el mercado profesional antes de convocar castings masivos de gente no profesional que irrumpe en el mercado generando intrusismo y perjudicando a actores que, siguiendo los cauces profesionales, estudian para ser mejores en su carrera. Esta práctica perjudica también a la industria y al prestigio y profesionalidad de todo el sector.

El director de casting, siendo útil en los diferentes estados de su carrera a los actores, al agente, al director y al productor, si ejerce con responsabilidad la encomienda de la industria en encontrar a actores que mejor funcionen para el personaje en concreto, tiene también la responsabilidad de formarse e informarse y tener una conducta digna y profesional, para no obstaculizar la relación entre agente y productor, o entre agente y actor. Cuando en algún caso un director de casting obstaculice la labor de un agente, será puesto en conocimiento a las Asociaciones de productores, actores y agentes para el conocimiento de su mala práctica profesional.

Es deseable que ningún director de casting negocie el caché del actor y actriz, perteneciendo al agente y al productor la negociación económica. Se hace deseable una licencia para ejercer su trabajo con una detallada descripción de sus funciones aceptada por representantes de los cuatro colectivos (actores y actrices, agentes, productores y directores) para dictaminar si es necesaria y deseable la función de la negociación del salario de los actores por parte de los directores de casting.

El director de casting tiene como obligación conocer el trabajo del actor y su relación profesional vendrá establecida a través del agente, aunque se establezcan relaciones personales con los actores deseables en el ejercicio de ambas profesiones.

3.5.3.2.- Los derechos y obligaciones del actor

Así como el agente tiene la obligación de conocer dónde realizan el trabajo los actores y conocerlo en profundidad, el director de casting deberá ser informado de los trabajos de los actores en el audiovisual, siendo parte de su trabajo el archivo y actualización del trabajo de los actores. Será además informado regularmente de la actualización de las listas de actores por parte de los agentes.

Debido a que la reputación del director de casting puede verse afectada al proponer actores preparados y competentes para el ejercicio de su profesión, corresponde a sus funciones

conocer profundamente tanto al actor y actriz que empieza como al profesional. Será por tanto su deber tener información de primera mano de cada actor o de su agente.

El director de casting no podrá en ningún caso, percibir ningún beneficio económico por el hecho de descubrir o colocar un actor o actriz en ningún trabajo profesional ni por parte del agente ni por parte del actor, siendo su salario remunerado por el productor que requiera sus servicios en la producción.

La práctica utilizada por algunos directores de casting en organizar talleres denominados “de formación en comunicación a cámara”, en los cuales los actores pagan una matrícula de un taller para lograr conocer a los directores de casting, es una práctica reprochable y carente de ética por ambas partes, ya que es un claro conflicto de intereses.

El Director de casting puede participar en Masters, talleres, conferencias o cursos específicos a actores siempre y cuando tenga la formación y experiencia necesaria para impartirlos. Sería recomendable que para el ejercicio de la profesión de director de casting, el propio colectivo establezca las recomendaciones de buenas prácticas a los que deseen ejercer esta profesión de manera ética y profesional y que el sector contemplara la posibilidad de formación a todos los colectivos que no la tienen para una mejor profesionalización del sector.

Las audiciones requieren una técnica específica que los directores de casting como buenos concedores pueden transmitir, pero no deberían llamarse cursos de interpretación ante la cámara, para no inducir a error.

Los actores no deberían pagar para poder ser conocidos por un director de casting, ni el director de casting debería conocer a los actores en sesiones pagadas por ellos, ya que éste cobra del productor un salario para encontrar actores; y sobre todo no puede denominar sus clases, de “interpretación”, aunque haya sido actor, si se sugiere que el profesor sigue siendo director de casting.

En el caso de que el Director de casting sea actor, por principios éticos y respeto a los actores, no podrá participar como tal en una producción donde conste como tal.

En ningún caso utilizará como promoción el anuncio de proyectos futuros ni sugerir en ninguna comunicación del curso, que los actores que asistan a su taller van a ser contratados en el trabajo profesional que ellos realicen. Es una práctica prohibida con severas leyes en otros países, en la que SAG (Sindicato de Actores) se ha expresado fehacientemente a través de reglas y leyes (SAG, EE.UU).¹

La información que desde el punto de vista de un director de casting es necesaria para el correcto desempeño de su trabajo como actor del audiovisual, deberá ser gratuita, abierta y necesaria para los agentes y actores, donde sea relevante. Además, debe pertenecer abierta en artículos y ponencias en diferentes foros y en las diferentes revistas que hoy día recibe el

¹ <http://www.fundacionfirstteam.org/blog/fundacion/es-etico-pagar-para-tener-la-oportunidad-de-trabajar-talleres-con-directores-de-casting-casting-director-workshops-and-finding-the-right-path/>

actor del audiovisual (revista de la Unión de Actores, AISGE, Revista de la Academia de Cine, Fundación first team, blogs, páginas web donde acuden los actores y actrices, etc.). Hay sin embargo excepciones para superproducciones que podrían hacer que el mercado se llenara de aficionados buscando la gloria.

Igualmente, en los castings televisivos y cinematográficos, debería tenderse a una proporción equitativa y deseable de actores representados por diferentes agencias, con el fin de no desfavorecer o favorecer a ninguna agencia de representación ni a actores representados en determinada agencia, y para no dar lugar a ejercicios de mala práctica por parte de directores de casting que utilizan solo la agencia que la propia cadena o la productora pudiese haber creado al efecto de la producción y contratación de la obra audiovisual.

También por motivo de profesionalidad al ejercer su trabajo, los actores deberán ser informados en la entrevista con el director o antes del casting, no sólo de rasgos del personaje, sino en la medida de lo posible, del guión de cine o del episodio en su totalidad, firmando un contrato de confidencialidad del contenido del proyecto si así se requiere.

El contrato de confidencialidad que el actor tiene con su productora hace que no siempre pueda enviar el guión a los candidatos, especialmente en los papeles no protagonistas, pero siendo el director de casting aliado del actor para que tenga éxito en el casting del trabajo que le propone, es necesario en el contexto actual, que recomiende a los directores y productores, la necesidad que los actores tengan el guión en su integridad.

Para la máxima calidad y competencia en el desempeño del casting, se recomienda que actor y productor firmen un sencillo contrato de confidencialidad. En su defecto, los directores de casting enviarán un conjunto de escenas que sean representativas de su personaje para la comprensión del tono del guión y función del personaje.

En los papeles protagonistas siempre es aconsejable mandar el guión entero, y la correspondiente marca de agua, que evita en gran medida el riesgo de copia.

El director de casting deberá tener una comunicación fluida con el agente para que éste le informe de los proyectos que realiza o está a punto de realizar, para que actor y agente puedan preparar el casting con antelación y con la suficiente profesionalidad.

Es tarea del agente proponer al director de casting los actores que se busquen para una producción audiovisual, no siendo recomendable éticamente la ocultación o engaño de la disponibilidad de un actor en una producción audiovisual.

Los directores de casting no deberán ocultar a los agentes, aquellos proyectos que empiecen a gestionarse en la industria, sino que es en interés de ambos, la mutua colaboración para una fluidez de información deseada por todos.

Ningún agente podrá realizar en ningún caso parcial o totalmente un trabajo profesional de casting. Del mismo modo, ningún actor y actriz podrá realizar en ningún caso parcial o totalmente un trabajo profesional de casting. Del mismo modo, el director de casting no podrá ejercer otra profesión, ya sea como actor, agente, director, ayudante de dirección,

coach de actores o productor, sin una formación que lo demuestre o que lo acredite.

En la medida de lo posible, los castings para los actores con reconocido prestigio y experiencia profesional en varias películas o una serie de TV como actor principal, serán reemplazados por entrevistas personales con el director y/o productor, siendo éstas organizadas a conveniencia de las partes por el agente.

Los actores que ya han realizado trabajos profesionales poseen actualmente material suficiente en formatos asequibles para su estudio (viendo escenas de películas realizadas, videobooks, páginas Web, etc.). El estudio y la visión del trabajo del actor con experiencia en cine y TV por parte del director y aquéllos que le contratan, otorga el suficiente criterio de idoneidad o no para ofrecerle el personaje que buscan.

El director de casting, cuando reciba la oferta de un proyecto, debe verificar si uno o varios colegas lo han precedido. Aceptando suceder a un colega, él deberá, por solidaridad, ante todo principio preguntar por las sumas que podrán quedarles debidas del trabajo efectuado.

Si el director y el equipo de producción buscan un actor o actriz joven o sin experiencia, hay en la propia industria, gente joven o sin experiencia, pero en cambio preparada, con suficiente formación en el audiovisual, para que el personaje que se busca caiga en manos de actores que deseen serlo -de todas las edades- y que hayan estudiado suficientemente para ello en centros reconocidos, con una homologación de formación profesional o universitaria que así lo demuestre.

La práctica de hacer un casting masivo para el descubrimiento de un actor es una herramienta válida de promoción de la película, pero al mismo tiempo, desvirtúa la profesión de las personas, incluso las más jóvenes, que se quieren dedicar a ella y que no ven en esta práctica una conducta profesional o respetuosa a una profesión en la que, según eso, cualquiera “vale” para ser actor. Las excepciones de escoger a “gente de la calle”, tendrían que ser las mínimas y no la regla de una práctica que desgraciadamente, inunda las pantallas del medio audiovisual. Es trabajo de todos cambiar la percepción tan poco profesional y tan poco ética que el público tiene de nuestro sector.

Es responsabilidad de todos los agentes implicados en el proceso de selección de actores, el proteger la profesionalidad del sector, utilizando figuras y entidades que filtren la competencia de los actores (agente, escuelas) estableciendo procesos de calidad en el ejercicio de sus respectivas profesiones.

3.5.4.- Relaciones con el director

3.5.4.1.- Planteamiento general

El director es el que tiene en sus manos la visión global de la obra audiovisual. Él es el que recoge el estilo del proyecto y el que tiene que lograr que todos los equipos, incluidos los actores, trabajen en vistas a un mismo objetivo para que todos quieran comunicar la misma historia de propuestas creativas de todos los miembros del equipo y el que establece el la manera más eficaz a un público.

No se entiende una buena dirección cinematográfica sin una relación estrecha con el iluminador, el cámara, el montador, etc. El actor no puede quedar ajeno a este proceso y necesita las indicaciones justas y precisas del director, por lo tanto, el director del cine necesita tener un conocimiento exhaustivo de los procesos creativos de los actores y cómo encauzar la actuación hacia las necesidades del proyecto cinematográfico.

Es corresponsabilidad del actor y del director que exista un diálogo fluido entre ambos para que el actor pueda alcanzar una visión de conjunto de la obra audiovisual y así poder comunicar mejor el personaje. Para que el director y los actores puedan asegurar la buena comunicación de la obra audiovisual, fruto del trabajo de todo un equipo, aceptan la consiguiente corresponsabilidad en ser agentes de comunicación válidos para el buen prestigio del cine español. Éste es el fin último por el que trabajan todos los miembros de un equipo, comunicar al público una historia, debiendo ser la eficacia de esta comunicación la motivación esencial de todas las elecciones, y de todos y cada uno de los miembros del equipo.

Debe tenderse en las escuelas de cine, a dotar al director y al actor con mejores herramientas para ejercer un liderazgo positivo en el ejercicio de su profesión. También el director debe aprender a trabajar con el objetivo de inspirar lo mejor en cada miembro de su equipo. Convendría una formación conjunta audiovisual para especializarse en transmitir y comunicar mejor con el resto del equipo.

Al igual que en todas las empresas, el proceso de decisiones en las empresas audiovisuales ha sufrido y seguirá sufriendo un cambio hacia estructuras más horizontales, más modernas, y menos jerárquicas. Se han adoptado programas de formación continua de sus líderes para mejorar la comunicación interna, que se traduce en mejores resultados del producto, y una mayor calidad en el proceso de trabajo compartido. Si queremos una consideración empresarial para nuestra propia subsistencia, tendremos que cambiar ciertas actitudes y prácticas hoy en día obsoletas.

3.5.4.2.- Los derechos y obligaciones del actor

Los actores tienen derecho a tener una formación e información de la obra audiovisual equiparable a los demás técnicos y miembros creativos de un equipo de rodaje. Sería deseable que los actores principales, o en su defecto un representante del grupo de actores elegido por todos los que forman parte de una obra audiovisual, participaran durante el período de preproducción y rodaje en las reuniones entre todos los jefes de equipo, incluidas las de música y sonido, con el fin de ir ajustando las necesidades de todos los miembros del equipo, y así poder trabajar con la máxima eficacia y profesionalidad durante el rodaje.

Actor y actriz deben sentirse libres para proponer y elegir las actitudes de su personaje en tanto en cuanto ha sido elegido para representar al personaje en cuestión. Es trabajo del actor interpretar el personaje, siendo el trabajo del director inspirar al actor a interpretar el personaje conforme a las pautas del guión, y comunicarle el estilo de narración que él y el resto del equipo decidan imprimir a la obra audiovisual. El estilo de narración tendría que ser conocido y estar aprobado por ambas partes.

El actor tiene derecho a ver su trabajo después de aquellas tomas en las que lo necesite para

una mejor eficacia, y para poder así desarrollar su competencia en su propia profesión. Ningún otro miembro del equipo de dirección o de producción debería arrebatarse el derecho al conocimiento y estudio del resultado de su trabajo, obtenido por todos a diario y en cada toma.

De la misma manera que los actores deben estar de acuerdo con el guión en contrato, todas las elecciones relativas a la filmación o grabación por medios fotográficos de su propia imagen tendrían que compartirse con el acuerdo de los actores principales. Es práctica recomendable que se proceda a lecturas de guión, previas al rodaje o grabación, con la presencia del mayor número posible de componentes de los equipos técnico y artístico.

Deben preverse en el plan de rodaje, suficientes ensayos y tomas para que ambos, de común acuerdo, estén satisfechos con su trabajo. Es responsabilidad del director informar al actor y actriz de los detalles técnicos que ayudan a la composición de su personaje, así como es responsabilidad de los actores llegar a un acuerdo en cuanto a la visión o interpretación del personaje consensuada.

El director no podrá en ningún caso hacer comentarios negativos en público en cuanto a la calidad interpretativa del actor, asumiendo la corresponsabilidad de su actuación por el hecho de haberle escogido en toda la etapa de preproducción, producción o promoción de la obra audiovisual en cuestión.

De igual manera, los actores no deberán en ningún caso hacer comentarios negativos en público en cuanto a la calidad de su director, durante toda la etapa de preproducción, producción o promoción de la obra audiovisual en cuestión.

En el proceso de elección de los actores de una película, es conveniente que el director de la máxima información posible al actor y actriz si quiere tener verdaderos colaboradores cómplices en el proceso. Es pues imprescindible que el director tenga habilidad para comunicar y demostrar con sinceridad sus propias reacciones, ya que es el primer espectador de la historia.

En rodaje, los actores necesitan de un director que le considere como aliado también en las decisiones técnicas; que crea, confíe y respete su capacidad para aportar conocimientos, pensamientos y sensaciones a su personaje. Necesita de un director capaz de inspirarle para crear e imaginar libremente, en búsqueda conjunta de herramientas comunes de inspiración. Necesita sentir que en rodaje se respeta el espacio y el tiempo de creatividad de todos los miembros del equipo con el mínimo de resistencias posibles. Necesita del director que cree un ambiente positivo de profesionalidad y complicidad, estimulante para la innovación, creatividad y pasión por contar la historia, necesarias en todo rodaje.

En cada proyecto, se pueden establecer unos porcentajes para que los productores, jefes de cadena y directores ejerzan el derecho a escoger a personas que no estén formadas en un centro audiovisual. El director tendrá pues, derecho a escoger libremente en un máximo de 30%, las personas que no estén formadas en un centro audiovisual, medida que ayudaría a evitar el intrusismo en la profesión de actor en cine y TV. Otras uniones de actores han sido considerablemente más estrictas en el pasado, sin embargo tenemos que reconocer el

cambio de política entre las uniones y los lugares de trabajo.

3.5.5.- Con el ayudante de dirección

3.5.5.1.- Planteamiento general

El ayudante de dirección es el responsable de que la obra audiovisual se ruede en un tiempo determinado y es el puente en el rodaje entre los departamentos de producción y dirección.

El ayudante de dirección es asimismo, el mediador de las tensiones que se pueden producir en un rodaje, ya que las necesidades de los equipos pueden ser contrapuestas en aras de una mejor seguridad o protección de derechos o eficiencia en su trabajo. Tiene por tanto que estar suficientemente preparado para desarrollar una función conciliadora y mediadora, para que teniendo toda la información de todos los departamentos y miembros del equipo, pueda el ayudante de dirección cumplir con total garantía cualquier situación tensa y solucionar aquellos problemas que pudieran retrasar la ejecución del plan de rodaje, aprobado por el director y por el productor.

3.5.5.2.- Los derechos y obligaciones del actor

El ayudante de dirección deberá informar del plan de trabajo y de los días en el momento que se produce el primer plan de trabajo a distribuir al resto del equipo. Es aconsejable que la última versión del guión, aprobada por los departamentos técnicos responsables, esté para consulta en las oficinas para revisión de los actores. Los cambios de producción o dirección que se tengan a bien hacer, son un medio eficaz para comprender mejor el estado de la producción en la que se está, y los equipos de dirección y producción encontrarán una receptividad mayor por parte del actor si se comparten los problemas con su agente o con él mismo.

Asimismo, los actores y actrices (a través de su agente) deberán comunicar al ayudante de dirección, de cualquier problema que pueda afectar a su dedicación exclusiva al trabajo por el que ha estado contratado. Es responsabilidad de ambos tener al actor y actriz siempre listos y en buena disposición y con la suficiente actitud positiva para afrontar el día a día del rodaje.

El actor profesional deberá informar al ayudante de dirección de los tiempos que necesita para la preparación de una escena para la que requiera un mayor tiempo o un cuidado especial. Un actor profesional, bien formado en el audiovisual, sabe de sus necesidades técnicas para conseguir el mejor resultado en el ejercicio de su trabajo interpretativo.

El ayudante de dirección deberá conocer las horas de descanso aprobadas en convenio colectivo entre las citaciones que los actores necesitan para el correcto desempeño de su trabajo, y deberá informar al agente si hay incumplimiento de las doce horas de descanso entre el final de rodaje y la citación del día siguiente (artículo 17 II Convenio colectivo Estatal Regulador de las Relaciones Laborales entre los Productores de Obras Audiovisuales y los Actores que prestan sus servicios para las mismas). Asimismo, es obligación del productor informar al ayudante de dirección de las cláusulas firmadas en contrato que tiendan a estipular unos requerimientos en el lugar de rodaje (lugar de descanso, horas firmadas de trabajo, etc.).

El ayudante de dirección deberá informar de horarios y detalles técnicos del rodaje en buena fe sin ocultar información que sea precisa conocer por el actor para el normal ejercicio de su trabajo.

Para determinadas secuencias, el actor profesional necesitará la colaboración del ayudante de dirección para la correcta preparación de un plano, por lo que el actor preparado en la técnica cinematográfica, deberá saber comunicar el espacio de tiempo necesario para alcanzar el resultado interpretativo deseado.

3.5.6.- Relaciones con el productor

La necesidad de incentivar el diálogo entre productor-actor puesto que el actor no posee sentido de pertenencia en el conjunto de la obra audiovisual y falta una estrategia común en la promoción de cualquier obra audiovisual que repercuta negativamente en la percepción poco profesional que la sociedad posee de nuestro sector.

3.5.6.1.- Planteamiento general

El productor es quien escoge, junto al director, el equipo artístico y técnico que trabajará en una obra audiovisual. Es el responsable de la filosofía y ética de la empresa para mejorar la calidad del trabajo de todo el equipo. A él corresponde la administración de los recursos económicos para la ejecución del plan de rodaje en los presupuestos máximos de calidad que permitan los recursos.

Sus objetivos son los de finalizar el plan de rodaje en el tiempo previsto, y cumplir con el presupuesto por él aprobado teniendo en cuenta las necesidades de cada departamento para cumplir con el estilo que el director y los otros jefes de equipo propongan. Tiene como objetivo principal el de cuidar que la obra audiovisual sea vista por el máximo número posible de espectadores.

Para el ejercicio de estas funciones, el productor se constituye como propietario de la obra audiovisual, es decir, tendrá los derechos de explotación, exhibición y distribución de la obra audiovisual, que los cederá a terceros para la consecución del objetivo principal.

Los actores ayudarán a cumplir los objetivos del productor en los procesos de preproducción, producción, postproducción, distribución y explotación de la obra audiovisual.

El uso habitual de la conexión directa en una negociación profesional entre actores y productores predispone en contra de la buena fe necesaria para el buen desarrollo de las negociaciones de los agentes, cuya misión es defender los propios intereses del actor. Por ello, se entiende que siempre que tenga agente, el actor y actriz no deberán contactar directamente con el productor para asuntos referentes a la contratación y deberá respetar el contrato verbal o escrito suscrito entre él y su agente.

Productores y actores tienen un mismo objetivo: comunicar al máximo público posible la

obra audiovisual. Por ello, todo acto encaminado a destruir la imagen del actor y la profesionalidad del productor en una obra audiovisual, será motivo de conflicto profesional, por lo que es aconsejable el máximo diálogo para escoger de común acuerdo la comunicación de la imagen de ambos.

Siendo el actor formado en el audiovisual consciente del trabajo y funciones básicas del productor, y teniendo los mismos objetivos en cuanto a la máxima comunicación de la obra audiovisual, se entiende necesaria una estrecha colaboración para cumplir los objetivos primordiales que genera el desarrollo de ambos ejercicios profesionales.

El actor tendrá derecho a copias de la obra audiovisual en formato digital para que pueda utilizar el material que se entiende que es por él co-creado, para poder utilizarlo sólo para su propia promoción, y deberá enseñar sólo imágenes que no revelen el sentido de la historia antes de ser promocionada o estrenada.

Asimismo, todo actor tiene el derecho de poder decidir en la elección de las fotografías que hayan sido tomadas y que piensen ser usadas como material de promoción. Es deseable que en cada obra audiovisual o cinematográfica, el actor apruebe las fotografías elegidas por él o por su agente bajo consentimiento escrito para evitar discusiones en cuanto a utilización de su imagen. La práctica iniciada por algunos agentes de ponerlo bajo contrato asegura la eficaz y deseada reproducción de la imagen del actor.

Es necesaria una promoción con estrategia de marca de cada obra audiovisual compartida por los actores y creadores y también por todo el equipo.

Es fundamental que los actores sigan las pautas indicadas por el productor, agente de ventas o director de marketing, pero como especialista en comunicación y al tener el mismo objetivo principal que el productor, deberán implementar con sus ideas e imagen la labor de promoción de la obra audiovisual si el actor está formado para ello.

Sería, en cualquier caso, siempre necesario informar al actor y actriz de la tendencia de la estrategia acordada para la promoción de una película o de una obra audiovisual, y las elecciones de la campaña deberían ser compartidas y comunicadas antes de la campaña de comunicación de la obra audiovisual.

Cláusula aparte en los contratos como actores protagonistas será la del tiempo de dedicación de éstos en el proceso de distribución y venta de la obra audiovisual, siendo necesaria su aprobación de la campaña y estrategia publicitaria que de su imagen se haga durante y después de la filmación (fotografías e imagen empleadas para la promoción de la obra audiovisual).

Las redes sociales de todos los que componen el equipo son también hoy en día una buena herramienta a tener en cuenta y un buen punto de partida para el lanzamiento y seguimiento de una película. La promoción de la obra por parte de todos, beneficia a todos, ya que todo el equipo debe tener la intención y deseo de que el trabajo realizado en equipo abarque la mayor cantidad de público posible. El sentirse co-responsable en la promoción, aseguraría la difusión por un mayor número de personas convencidas y con voluntad de comunicar su

propio trabajo de la mejor manera posible.

Los actores formados en centros de formación específicos del audiovisual deben contar con materias afines al marketing y comunicación de la obra audiovisual, para la correcta gestión de las funciones de promoción del actor del audiovisual que el público demanda.

La participación del actor en el proceso de promoción de cualquier obra debe ser activa, ya que desde su posición de empatía con el público, puede y debe generar una corriente afectiva por el producto que defiende. Con ello se contribuye a tejer como en una verdadera industria audiovisual, relaciones duraderas del actor (actriz) con el público.

3.5.6.2.- Los derechos y obligaciones del actor

El actor no puede aceptar un trabajo con una remuneración por debajo del mínimo salarial y una fijación de horarios que sea superior a lo estipulado en el convenio colectivo. Al mismo tiempo, no es ético que todo aquél productor/director que obtenga algún tipo de ayuda o premio no lo comparta con los miembros del equipo si se ha trabajado sin cobrar de común acuerdo. Según los contratos firmados con estos terceros, el poder decisorio del productor estará más o menos limitado, entendiéndose pues el actor, que no es el productor el único propietario del trabajo del actor y que su voluntad es también limitada por aquellos terceros que dictan las normas del mercado audiovisual.

Los actores deberán respetar los parámetros de fijación de honorarios mínimos establecidos por el convenio del audiovisual entre actores y productores, que deberá conocer y estimular a su agente para que los cumpla en la negociación con el productor. El actor y el agente no aceptarán tarifas ni calificaciones de su trabajo (actor o actriz de reparto, principal o protagonista) sustancialmente inferiores al personaje ofrecido que estimulen al productor la competencia desleal o que alteren los principios acordados en el convenio general del audiovisual.

Las horas de reposo para el actor y actriz no podrán en ningún caso ser inferiores a doce desde el momento que le deposita en su casa después de finalizado su trabajo en la producción de la obra audiovisual hasta que se le recoge al día siguiente, práctica también deseable para todos los actores, no solamente para los principales o protagonistas. La excusa de no trabajar a diario en una producción, no exime de la responsabilidad de hacerlo en las mejores condiciones cuando trabaja. Recordemos que el trabajo del actor del audiovisual continúa en las horas que no es convocado en rodaje.

En algunos casos, los productores no velan lo suficiente por la salud y el bienestar de todos los miembros del equipo en lo referente a: 1) la dieta, 2) a la adjudicación de un lugar de trabajo para los actores, y 3) al transporte seguro, eficaz y profesional, entendiéndose estas necesidades como un privilegio en vez de poner los medios necesarios para lograr la máxima eficacia en el trabajo

La dieta en el rodaje debe ser equilibrada, y si en el momento de rodaje algún actor está en algún tipo de dieta especial, ya sea por motivos de salud o religión, ésta debe ser respetada por el equipo de catering contratado por la producción de la obra audiovisual. La salud y el

bienestar de todos los miembros facilitan el trabajo de todos.

Existe una consultoría de dietas a disposición e información de los actores en la Fundación first team, consensuada con la FEDN (Fundación española de dietistas y nutricionistas).

Un lugar de reposo y cambio de vestuario es necesario en rodaje para el correcto ejercicio de su profesión, que no debe entenderse como un privilegio añadido reservado exclusivamente al actor protagonista. En este sentido, a todos los departamentos se le debería asignar un espacio para lograr su mayor eficacia.

De la misma manera, cada uno de los actores necesita de un espacio privado donde poder reflexionar y preparar el siguiente plano, ensayar con los otros actores o descansar en solitario si le fuera necesario. La sala de maquillaje o un pasillo abierto a tránsito no es el lugar recomendable para ejercer parte de su trabajo. Poner a disposición salas privadas por parte del productor, redundaría en el buen resultado del producto y concuerda con el deseo de todos los miembros de rodaje, siendo no un privilegio, sino una necesidad para mejorar la calidad interpretativa del actor.

Para garantizar la puntualidad y el mejor aprovechamiento del tiempo de rodaje o grabación el actor no deberá acudir al set por sus propios medios ya que, de producirse algún contratiempo en el trayecto, esto influiría en el estado anímico del mismo y el posible retraso de la jornada de trabajo, con graves perjuicios económicos y reajustes de plan de trabajo a todos los miembros del equipo. El actor deberá ser conducido y acompañado por un conductor de vehículos profesionales contratados a este fin, con seguros y asistencia específica en caso de accidente. Se entiende pues, que la recogida y el acompañamiento del actor no es un privilegio por su status, sino por necesidades de seguridad y buen funcionamiento del equipo de producción.

El actor tendrá derecho a copias de la obra audiovisual en formato digital para que pueda utilizar el material que se entiende que es por él co-creado, para poder utilizarlo sólo para su propia promoción, y deberá enseñar sólo imágenes que no revelen el sentido de la historia antes de ser promocionada o estrenada.

Asimismo, todo actor tiene el derecho de poder decidir en la elección de las fotografías que hayan sido tomadas y que piensen ser usadas como material de promoción. Es deseable que en cada obra audiovisual o cinematográfica, el actor apruebe las fotografías elegidas por él o por su agente bajo consentimiento escrito para evitar discusiones en cuanto a utilización de su imagen. La práctica iniciada por algunos agentes de ponerlo bajo contrato asegura la eficaz y deseada reproducción de la imagen del actor.

Es fundamental que los actores sigan las pautas indicadas por el productor, agente de ventas o director de marketing, pero como especialista en comunicación y al tener el mismo objetivo principal que el productor, deberán implementar con sus ideas e imagen la labor de promoción de la obra audiovisual si el actor está formado para ello. Sería, en cualquier caso, siempre conveniente informar al actor y actriz de la tendencia de la estrategia acordada para la promoción de una película o de una obra audiovisual, y las elecciones de la campaña deberían ser compartidas y comunicadas antes de la campaña de comunicación

de la obra audiovisual.

Cláusula aparte en los contratos como actores protagonistas será la del tiempo de dedicación de éstos en el proceso de distribución y venta de la obra audiovisual, siendo necesaria su aprobación de la campaña y estrategia publicitaria que de su imagen se haga durante y después de la filmación (fotografías e imagen empleadas para la promoción de la obra audiovisual).

Las redes sociales de todos los que componen el equipo son también hoy en día una buena herramienta a tener en cuenta y un buen punto de partida para el lanzamiento y seguimiento de una película. Ello beneficia a todos, ya que todo el equipo debe tener la intención y deseo de que el trabajo realizado en equipo abarque la mayor cantidad de público posible. El sentirse co-responsable en la promoción, aseguraría la difusión por un mayor número de personas convencidas y con voluntad de comunicar su propio trabajo de la mejor manera posible.

Los actores formados en centros de formación específicos del audiovisual deben contar con materias afines al marketing y comunicación de la obra audiovisual, para la correcta gestión de las funciones de promoción del actor del audiovisual que el público demanda.

La participación del actor en el proceso de promoción de cualquier obra debe ser activa, ya que desde su posición de empatía con el público, puede y debe generar una corriente afectiva por el producto que defiende. Con ello se contribuye a tejer como en una verdadera industria audiovisual, relaciones duraderas del actor (actriz) con el público.

3.5.6.3 En relación con los Riesgos laborales en un rodaje o grabación

La ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales (PRL) y las sucesivas leyes que la han modificado articulan una serie de medidas para combatir activamente la siniestralidad laboral, fomentar una auténtica cultura de la PRL en el trabajo, integrar la PRL en los sistemas de gestión de las empresas y para controlar el cumplimiento de la mencionada normativa.

Esto obliga a que las productoras, como empresa, encargadas de la producción dispongan de un plan de prevención, el cual debe de aplicarse y darse a conocer a todos los miembros intervinientes en la producción, con el fin de dar soluciones a cualquier incidente que se pueda producir durante el rodaje o grabación, ofreciendo así una mayor protección a los miembros del equipo.

3. 5. 7. Relación con el guionista

Es en la mente del autor donde inicialmente se suceden y toman forma los frutos finales de una obra cinematográfica. El guión debe servir como guía por la que todos los creadores/trabajadores profesionales del audiovisual que deben interpretar el sentido de cada escena sin desvirtuarlo.

Un guionista puede trabajar para el cine o hacerlo para televisión. Las condiciones laborales tienen aspectos comunes y distintos según el medio para el que se trabaje.

Los guionistas de televisión tienen unas condiciones de trabajo muy distintas a las del guionista de cine. El guionista de televisión es habitualmente contratado para trabajar en un equipo de guionistas que escriben el conjunto de capítulos de una temporada (en televisión se trabaja por temporadas, normalmente un trimestre).

El guionista de televisión ha de cumplir las directrices creativas que le marcan los productores. Asimismo, la organización del trabajo también la establece la productora o el jefe de guionistas, que establecen la metodología de trabajo, la organización de las tareas, y las fechas de entrega.

En relación al lugar físico donde el guionista trabaja, éste hace parte de su tarea en la productora (normalmente las reuniones de equipo) y parte en su casa o estudio particular. Así pues, la productora no establece un horario de trabajo para el guionista, sino unas fechas de entrega. Podemos decir que el guionista trabaja a partir de unos objetivos marcados por la empresa.

El precio del guión es ofertado por la productora y el guionista tiene un margen de negociación muy limitado.

Es importante que cuando se encargue realizar un argumento o formato, se exija una contestación en un plazo razonable de respuesta – lo ideal es entre 4 y 6 semanas- para su posterior estudio. El plazo del proceso de desarrollo debe estar delimitado claramente en el contrato. Después de dicho plazo, este tratamiento se convertirá en un guión o se rechazará. Si se rechaza, aunque no se sea autor de la obra final, se habrá establecido por contrato el pago del trabajo realizado. Igualmente, es recomendable que esté fijado en contrato, el número de versiones a realizar por el guionista por el precio acordado.

Podemos decir, que las características del trabajo de un guionista de televisión tienen, por todo lo descrito, muchas similitudes con el trabajo de los actores de series.

El guionista de cine suele tener mayor libertad creativa, negocia sus condiciones económicas y organiza su trabajo según sus propios criterios. Y sin embargo este es un trabajo de gran inestabilidad: muchas veces los guiones no encuentran productora que los compre y el riesgo, no sólo artístico, sino también económico recae en el guionista. Por esto mismo, la continuidad es muy complicada.

Es importante consultar al guionista, acerca de los cambios en los diálogos durante la producción de una obra audiovisual, siempre que sea posible, puesto que la más mínima palabra que elija suprimir o cambiar un director o actor, puede tener una importancia esencial para el guionista, aunque lo deseable es que la autorización para estos posibles cambios también esté recogida en el contrato evitando, de este modo, cualquier controversia.

Si el actor es también productor ejecutivo, y hay un problema subyacente en el argumento que el actor ha encargado a un guionista, se debe formalizar cuanto antes, un contrato en el que se regulen los posibles cambios de guionista.

Es deseable el aumento de producciones audiovisuales donde exista la colaboración entre actor y guionista en la etapa de preproducción. Es esencial para las elecciones creativas de ambos y también, actor y guionista, tendrían que trabajar juntos durante la producción de una película, contando con la presencia del guionista en rodaje en la medida de lo posible, intentando que conste en sus respectivos contratos si el proyecto ha sido concebido y trabajado entre ambos.

En los ensayos, y a veces hasta en el casting, es donde el actor es requerido para “improvisar” el texto de las escenas de un guión, sea de cine o de TV. Por ello, sería conveniente que guionistas y actores conocieran la técnica de la improvisación para poder aprovechar al máximo su competencia creativa. Es también en el momento de los ensayos, donde el guionista debería estar presente, para aportar en la medida de lo posible, su creatividad contando con los actores que van a interpretar los personajes. Al actor, se le debería reconocer su trabajo como dialoguista si hay más de un 50% de diálogo improvisado en la escena.

También en el proceso de promoción, el actor debe apoyar al guionista a ser reconocido si se ha establecido una colaboración desde la formación audiovisual de ambos colectivos y ambos respetan y conocen las posibilidades de creación conjunta. Mencionar al autor en la promoción de cualquier obra audiovisual, es algo necesario y beneficioso para el sector audiovisual, ya que valora en justa medida su trabajo, como originador del proyecto

Es fundamental recordar la importancia de la formación. Todavía hoy existe un alto porcentaje de guionistas autodidactas, aunque de unos años a esta parte ha surgido una amplia oferta de formación que va desde talleres, a asignaturas, módulos para estudiantes de Comunicación Audiovisual, másters específicos de guión o escuelas de guión no regladas. Entre otros problemas podemos citar que mucha de esta oferta no está reglada o de que los programas no están realmente enfocados a la realidad del mercado.

Se impone en la formación audiovisual, una formación conjunta de ambos colectivos para lograr la colaboración y respeto mutuo y los objetivos comunes que ambos colectivos poseen en todo el proceso de creación y promoción de cualquier obra audiovisual.

Los actores formados en el audiovisual, tienen asignaturas de escritura de guiones y es aconsejable que los guionistas puedan asistir a las clases de improvisación y rodaje para completar su formación. Al mismo tiempo, los actores pueden ayudar a los guionistas a promocionar su obra, bien haciendo lecturas dramatizadas de su guión a productores e inversores para encontrar financiación privada.

Debiera existir una legislación que promueva la negociación de acuerdos mínimos de obligado cumplimiento entre la formación y trabajo entre guionista y actor. Es necesaria la firma de un código de buenas prácticas conjunto que establezca unos mínimos de relaciones éticas y de apoyo entre guionistas y actores. Del mismo modo es necesario un Convenio propio entre productores y guionistas de televisión.

3.5.8.- Relaciones con el director de fotografía y cámara

3.5.8.1.- Planteamiento general

El director de fotografía y el operador de cámara eligen junto al director el tamaño de plano y la iluminación de cada plano.

El trabajo en el cine es un trabajo realizado en equipo entre los distintos departamentos. El departamento de interpretación necesita información de la técnica cinematográfica como cualquier departamento creativo en el audiovisual. Sólo con el objetivo de colaboración mutua de todos los miembros del equipo, será posible la comunicación eficaz de su trabajo con el público.

3.5.8.2.- Los derechos y obligaciones del actor

El director de fotografía tiene que informar a los actores formados en la técnica cinematográfica, si estos le preguntan, de su esquema de luz así como el cámara su planificación y el tamaño de plano para que el actor aproveche al máximo cada elemento expresivo elegido por otros miembros del equipo para contar una historia en imágenes.

El actor formado en la técnica cinematográfica, ayudará en lo posible al director de fotografía y al operador de cámara a realizar los planos deseados y facilitará su tarea para conseguir un efecto de luz o un movimiento técnico determinado.

Ocultar, engañar, menospreciar el trabajo entre el colectivo de los actores y el equipo de imagen, no conduce a ningún resultado práctico ni eficaz. Por ello, el equipo de imagen y sonido deberá informar de las características técnicas que el actor requiera durante el proceso de rodaje sin interferir en sus elecciones, pero implementando en lo necesario la propia visión del actor. El actor formado en la técnica cinematográfica, o con experiencia en el audiovisual, tendrá generalmente interés y colaborará a gusto y entenderá la técnica cinematográfica.

3.5.9.- Relaciones con el departamento de sonido

3.5.9.1.- Planteamiento general

El sonido es uno de los elementos importantes que compone toda obra audiovisual, ya que por medio de este se facilita la interacción y atención necesaria para el entendimiento de la obra. Amplía los límites de la pantalla, soluciona problemas narrativos, cohesiona el montaje, influye en el espectador de forma inconsciente y transmite historias y emociones.

En rodaje, los encargados del sonido cinematográfico son el técnico de sonido y los microfonistas. En la postproducción se suman el editor de sonido, el compositor de la música incidental y los artistas de efectos sonoros y de doblaje.

El técnico de sonido ha de tener un criterio y conocimiento amplio de lo que se oye y por / qué se oye en todo momento, y saber qué material sonoro puede ser útil para un proyecto determinado. Además, a la hora de seleccionar una localización, es necesario que esté presente siempre un técnico, respetando su valoración de válida o no.

Debería determinar por adelantado las necesidades de toma de sonido según los distintos

escenarios de rodaje. Para que no se produzcan problemas de sonido es necesario anticipar las medidas razonables, tanto en la preproducción como en la producción.

Su presencia en la toma de decisión final de las localizaciones es positiva para saber si el sonido que se grabe en el rodaje puede ser válido como sonido definitivo o es un sonido de referencia que deberá ser doblado. Y, de este modo, se pueden calcular las sesiones de doblaje que el actor tendrá, una vez finalizado el montaje de imagen, para poder reflejarlas en su contrato y hacer una reserva de fechas

El actor deberá tener una copia definitiva del guión para conocerlo cuanto antes y así comprender su esencia, para poder sugerir modificaciones en detalle del texto. No obstante, todo cambio anotado debe comunicarse al microfonista o técnico ya que de ellos depende el pase correcto de frase a otro actor y la mezcla en caso de que haya más de un micrófono.

Además, es aconsejable que esté en los ensayos finales para aprender cuál va a ser el tono y sentir del actor. Es aquí donde deben empezar a hacer un equipo.

Una buena organización y una exigencia de calidad es la que determina un resultado final malo, admisible u óptimo.

Uno de los cómplices más seguros para los actores es el equipo de sonido, sobre todo el microfonista o perchista. La comunicación fluida con él le permitirá el actor oír la toma realizada y entender el resultado de su interpretación, que a veces no podrá comprobar por imagen debido a los tiempos tan breves en rodaje. El actor es un solista musical que necesita la labor del microfonista para que su trabajo cobre la verdadera dimensión.

Es necesaria una relación de respeto y un interés primero con la oreja que oye (micrófono y operador de sonido), para que el resto del equipo que trabaje con ese material se amolde a esa idea preservando el sonido directo emitido por los actores, que es la esencia desde donde se parte.

Es fundamental el diálogo con el director de sonido. El director de sonido ha de respetar que sea el técnico quien tome la decisión apropiada a la hora de hacer su trabajo, sin intromisiones, confiando en su labor. Para que sea lo más inteligible posible, el colectivo del actor tendrá que informar antes del plano, en los ensayos, de la propia cantidad de volumen, de lo que se llama margen dinámico. Si por ejemplo, en la escena el actor o actriz debe gritar, el técnico deberá saberlo para que el sonido no se escape por la parte superior del margen dinámico. Los actores deberían ser cómplices con el departamento de sonido, y avisándole cuando vayan a hacer la toma con un nivel más alto o bajo de la voz que cuando lo hicieron en los ensayos. Por tanto, deben comunicar cuantos cambios y hacia dónde va a emitir la voz para que el microfonista actúe en consecuencia.

El actor debería tener en cuenta que los equipos de grabación tienen unos márgenes de tolerancia ruidos altos, por lo que si piden que bajen su volumen para poder registrar bien ese sonido, deberían entender la dificultad añadida para los técnicos reaccionar a subidas de señal repentinas.

En muchos casos, ha sucedido que los actores sentían que las peticiones del técnico de sonido influían en su trabajo, al no poder interpretar su papel tal como ellos quieren, siendo

esta postura reforzada por el director.

La solución idónea es que, en primer lugar, en las escuelas formativas enseñen a los actores a modular su voz y, una vez conseguido, que el director apoye al técnico de sonido bajo el convencimiento de que sus peticiones no son por cuestiones personales, sino en beneficio de la producción.

Es fundamental que los productores, a la hora de contratar a un técnico, tengan nociones de qué material va a usar.

El equipo de sonido se responsabiliza del mantenimiento y de la utilización de los aparatos de sonido para que la grabación resulte clara, fiel y equilibrada. Debe llevar a cabo su labor de forma que no interfiera con el rodaje. Debe grabar con la mejor calidad posible de tal manera que el sonido pueda ser usado como guía para los actores que tengan que “post sincronizar” durante las sesiones grabación de doblaje o ADR (Automatic Dialogue Replacement) en el estudio de sonido.

La aparición del actor y actriz en el montaje de sonido, la percepción de los sonidos y ruidos, es muy interesante para éstos ya que forma parte de la comunicación de su personaje. Contribuye a que aprecie todo el proceso de construcción de una película y puede aportar en este proceso su creatividad, así como debería ser respetada por los otros colectivos.

3.5.10.- Relaciones con el departamento de maquillaje, vestuario y peluquería

3.5.10.1.- Planteamiento general

El equipo co-responsable de la creación externa de un personaje lo forman los equipos de Dirección de arte, Maquillaje, Vestuario y Peluquería. Estos departamentos deben colaborar estrechamente con el actor (actriz) para poseer la misma visión en cuanto a la creación de un personaje y tienen que estar de acuerdo en querer contar la misma historia.

Los actores forzarán, en la medida de lo posible, hacer participar en las reuniones con ellos para lecturas de guión, al equipo de maquillaje, vestuario o demás miembros del equipo, como el director de fotografía o arte.

En todas las producciones de ficción o cinematográficas, los micrófonos van escondidos dentro de la ropa. Por eso, es necesario que las modistas, a la hora de seleccionar el vestuario tengan en cuenta que algunas telas, por su naturaleza, hacen ruido al hacer el actor el más mínimo movimiento. En caso de que no fuese posible prescindir de ellas, se esconderían los micrófonos en el pelo, entrando en juego el departamento de peluquería. En estos casos, los actores han de entender que si se les coloca en el pelo es porque no queda otro remedio.

En la medida de lo posible, buscarán disponibilidad para el diálogo con estos departamentos en el período de preproducción y provocarán conversaciones constantes en el lugar de rodaje para elegir conjuntamente la apariencia física del personaje en determinadas escenas.

El período de pruebas de un maquillaje es necesario para el actor y actriz, para el director y para el maquillador, peluquero y figurinista. Es necesario crear una transformación y

desarrollar en las pruebas aspectos que contribuyan a que el producto final sea fruto siempre de la calidad con que se afronta el trabajo. Desde el primer día, es necesario obtener una constante superación en su trabajo desde la primera entrevista, y la llamada a pruebas para estos departamentos es un primer paso para exigir la máxima profesionalidad en el proceso. Estimula la necesidad de colaborar en la película con la máxima creatividad, y les implica positivamente como creadores en el proceso.

3.5.10.2.- Los derechos y las obligaciones del actor

La elección de la imagen del actor y actriz para la estrategia de promoción y comunicación de la obra audiovisual será realizada en colaboración con el actor, los departamentos de dirección de arte, Maquillaje, Vestuario y Peluquería), conjuntamente con el productor y el director durante el período de rodaje y promoción de la obra audiovisual.

El actor será co-responsable en la creación de un ambiente de trabajo y de respeto por el trabajo de los demás. Así, se entenderá el lugar de maquillaje, peluquería y vestuario como un laboratorio de creación del personaje, por lo que los departamentos de dirección y producción otorgarán el tiempo necesario a cada departamento para el óptimo desarrollo de su trabajo y proporcionarán los lugares apropiados para esta actividad cuando el rodaje se lleve a cabo en exteriores o fuera de estudios acondicionados para ello.

3.5.11.- Relaciones con el Departamento de Arte

3.5.11.1.- Planteamiento general

Corresponde al departamento de arte la elección de las localizaciones, así como las decisiones escenográficas de cada ambiente, como muebles, objetos, colores de paredes, etc., y el jefe del departamento suele coordinar la apariencia externa de las personas que aparecen en cada plano.

3.5.11.2.- Los derechos y las obligaciones del actor

En la medida de lo posible, el actor visitará los lugares de rodaje que afecten a la descripción de la personalidad de su personaje días antes del rodaje de la escena en cuestión, para una mejor comprensión de la visión global del personaje por los otros departamentos, y para poseer toda la información del resto de los equipos. El actor deberá ser informado del ambiente creado para su personaje por el director de arte para una correcta eficacia de su trabajo.

El actor debe poder manipular su atrezzo personal si lo desea, antes del rodaje de una escena, para incorporar los objetos personales a su interpretación de una manera espontánea y natural.

Si, por decisión consensuada entre el actor y los equipos técnicos respectivos, se utilizase alguna prenda o complemento propiedad del actor, durante el tiempo que dure el rodaje dichos elementos quedarán en custodia bajo la responsabilidad de Jefe de Departamento correspondiente por si fueran requeridos en algún momento impreciso.

3.5.12.- Relaciones con los festivales de cine

Los Festivales de Cine son una importante plataforma de promoción para los actores, bien a

través de su propia obra creativa en cine, en teatro o en televisión o a través de su propia imagen. **Por esta razón se debe fomentar la actitud profesional para aprovechar al máximo los Festivales de cine como plataformas de información y formación sobre el sector audiovisual.**

Los actores procurarán participar de manera directa -mediante invitación- o indirecta, en actos del Festival, para ampliar su radio de contactos, para su propio conocimiento del medio y para su propia promoción personal.

El actor, conjuntamente con su agente, o su agente de prensa, puede solicitar acreditaciones en cualquiera de las actividades o encuentros profesionales presentes en este tipo de eventos, teniendo en cuenta que el propio Festival se beneficia también de su presencia, por lo que puede entrar en relación profesional con los otros asistentes al Festival a base de concertar citas y entrevistas (mercados), etc., a poder ser antes de la celebración del Festival.

Si desde un Festival de cine se le invita para acudir, el actor y el agente deberán plantearse conjuntamente una serie de cuestiones antes de aceptar:

1. Cuál es la razón de la invitación: presentación de película, ponente en debates o actividades paralelas, entregar o recoger premios, entrevistas personales o en grupo con medios de comunicación
2. Qué clase de Festival: genérico, especializado, temático, etc...
3. Quién lo dirige, conocer su curriculum,
4. Quiénes forman su equipo de trabajo (organigrama)
5. Qué gastos cubre su invitación y ser consciente del tamaño del Festival para ser proporcionalmente exigente

Si ya se ha celebrado antes el Festival, conseguir información de su departamento de prensa y solicitar:

1. Memoria
2. Listado de películas a proyectar y las actividades paralelas previstas con profesionales invitados
3. Listado de medios locales, nacionales o internacionales acreditados y sus datos para que el agente o actor/actriz puedan contactar con ellos
4. Folleto o Web con eventos y actividades paralelas actualizadas durante el tiempo de la estancia en el Festival para poder planificar su presencia en los actos que mejor cubran las expectativas del resultado que se quiere obtener

Terminado el Festival nunca se debe olvidar una carta de agradecimiento al Director del Festival y si lo considera oportuno, al resto de la organización, al tiempo que solicita una copia del dossier de prensa o Memoria del Festival y copias de las fotos en las que haya sido directa o indirectamente protagonista.

El actor profesional que haya presentado una película o que haya sido invitado por el Festival, deberá solicitar del Departamento de Prensa del Festival una copia del dossier de prensa, a través de su representante (agente de prensa y/o agente), que le servirá para

analizar la rentabilidad profesional de su presencia, y en cualquier caso, evaluar su futura presencia en el mismo.

Junto a estos “derechos” el actor/actriz debe cumplir con los compromisos profesionales que el Festival solicite, acudiendo con puntualidad a proyecciones, actividades paralelas, ruedas de prensa comprometidas de antemano, etc.

Es recomendable que los actores acudan suficientemente preparados a estos eventos, con la necesaria información sobre su carrera, dossier, videobook, tarjetas de visita, currículum, etc., en cantidad suficiente que le permita difundir su presencia al resto de profesionales participantes y ampliar sus redes de contacto a base de un networking estructurado, tan necesario hoy en día en el sector. Se recomienda realizar esta actividad de networking con la máxima profesionalidad, por lo que requerirán la máxima información aprobada por el equipo de promoción de la obra audiovisual, ya que en los contactos y entrevistas, los actores representan a un colectivo profesional, el de los actores, además de a sí mismos.

La apreciación de su trabajo profesional no puede estar nunca en la misma balanza que de la mayoría de los niños o de un actor sin formación. Los premios a personas que provienen de un medio no profesional, tendrían que tener otra consideración por parte de los profesionales que juzgan el trabajo de los actores.

3. 5. 13 Relación con el espectador

Saber comunicar a los demás de manera creíble al espectador, es el trabajo del actor y lo que hace que tengan éxito sus interpretaciones. En las industrias cinematográficas más desarrolladas, se otorga sin discusión, el valor de los actores para generar interés en cualquier obra audiovisual.

Así pues, el estudio de los principios básicos de técnica cinematográfica y las nuevas técnicas de marketing de cualquier obra audiovisual son relevantes para el ejercicio del actor profesional competente en su trabajo en el audiovisual y son necesarios para la buena salud de la industria del sector audiovisual.

Los actores deberían ser co-responsables de unos principios de calidad de la obra audiovisual, que le permitan profesionalizarse en la virtud y tienen derecho de progresar en la calidad de vida en el desempeño de su trabajo, lo que les otorga felicidad y conocimiento para transmitir valores y cambiar a mejor la sociedad a la que representan, ofreciendo finalmente un servicio útil y necesario, último fin para el que ejerce su profesión.

Los actores deben sentirse responsables de las obras audiovisuales que han elegido en participar. Asimismo es necesario hacer partícipes a los ciudadanos de los procesos, técnicas milenarias y habilidades creativas y de liderazgo que ha aprendido en su formación y en el desarrollo de su profesión y que ofrecen un valor indiscutible para la sociedad en general. En las campañas de alfabetización del cine en las escuelas, el proceso de interpretación de los actores tendría también que ser estudiado como valor de comunicación que los actores aportan, importante para entender el cine y la obra audiovisual.

Siendo el ejercicio de su profesión, un servicio para la sociedad, la sociedad tendría que disponer de mecanismos, instaurados por el mismo sector, (Observatorio del espectador) para poder opinar y mejorar el entretenimiento/cultura/industria cultural con conocimiento de hecho.

Las instituciones públicas audiovisuales (cadenas de TV, etc.) tendrían que promover y seguir los indicadores de calidad refrendados por el sector y por el público para la compra de productos y para la selección de profesionales.

Independiente de la justificación a las subvenciones públicas o a la incorporación privada, y para mejorar la gestión de las entidades culturales y entre ellas el proceso de producción de cine y TV, es aconsejable que todo el equipo conozca los objetivos, la estrategia de producción y promoción de cualquier obra audiovisual y que se mida el grado de aceptación del público para que todos los departamentos conozcan los indicadores de cantidad y de calidad con los que se han de medir el grado de satisfacción y la aceptación del mercado para que la industria cinematográfica y audiovisual pueda ser evaluada y mejorada.

De entre todos los profesionales del sector audiovisual, los actores y actrices son los que tienen un mayor contacto con el público, por lo que su capacidad de influencia y de información es mayor y, por tanto, tienen mayor responsabilidad en que el público perciba el sector audiovisual como necesario y útil.

Son los actores protagonistas de una obra audiovisual los transmisores del trabajo de todo un equipo y es responsabilidad de todo el sector procurar que esta transmisión se efectúe a través de profesionales preparados para lograr la mayor identificación posible con el público.

Para el espectador, el proceso de identificación con alguno de los personajes de cualquier obra audiovisual, es absolutamente necesario para lograr una comunicación eficaz. Por ello, la excelencia en su formación, debe tender a comunicar al público de manera eficiente las propias intenciones elegidas y la de todo el equipo.

3.5.13 Relación con los medios

Es importante que la gestión de la información se produzca de manera contrastada, responsable y éticamente. Es preciso un mayor diálogo con los medios y formación en técnicas de marketing a los creadores del producto audiovisual para lograr un mayor entendimiento del trabajo de los actores y del sector audiovisual en sí mismo.

Las relaciones con los medios son clave para que el actor desarrolle su rol de embajador del proyecto u obra audiovisual y añada valor al proceso de promoción de una película u obra audiovisual.

Tanto para actores ya posicionados como para jóvenes promesas, es necesaria una formación en el audiovisual que tenga materias específicas para proveer técnicas y recursos que desarrollen habilidades en Comunicación, Marketing, Mediación y Relación con los

medios.

Hay que convertir la comunicación en oportunidad, para lograr presencia, configurar una propia marca a través del tiempo. Es aconsejable que el actor sea responsable con el sector ofreciendo mensajes que contribuyan de manera responsable a fortalecer y mejorar la percepción de la sociedad del cine español y generar sinergias con otros sectores de la sociedad para incentivar la financiación privada en el sector audiovisual.

Decálogo de Comunicación y Relación con los medios.

1. Incluir en la formación específica y continua del actor del audiovisual; de materias de promoción personal, destinadas a desarrollar habilidades en comunicación para responder con eficacia en ruedas de prensa y entrevistas.
2. Saber identificar, diferenciar el lenguaje e interés específico de cada medio, y de cada momento en el proceso de promoción de una obra audiovisual, y adecuar el mensaje.
3. Ayudar al periodista en su tarea, que necesita de una historia y de titulares y obtener la información con la mayor eficacia y en la mayor premura de tiempo, generando oportunidades noticiables y mensajes clave.
4. Entender el contexto actual de los medios, dónde puede que el periodista hoy cubra varias áreas y no sea tan especialista en la materia.
5. Saber gestionar los momentos de máxima exposición del actor por ser noticia como aquellos de mínima presencia y tanto las críticas como los éxitos.
6. Cuidar el vínculo con el periodista antes, durante y después de la entrevista para que no pierda el interés por nuestra trayectoria y, por el contrario, generando fidelidad, honradez y transparencia en nuestros proyectos.
7. Ser portavoz ideal del proyecto que el actor esté llevando a cabo y adecuar el mensaje en actos institucionales o en eventos mediáticos.
8. Tener presencia en las Redes Sociales. Ayudar a la difusión del medio que nos ha entrevistado difundiéndolo en redes y entre el sector. Con ello se contribuye a dar valor al medio y a configurar la propia marca personal del actor entrevistado.
9. Los problemas generados en rodaje entre actor y productor o entre actor o director, o entre actores, deberían ser solucionados en contrato o en su defecto, en rodaje, y es aconsejable para todos los miembros de la industria, no utilizarlos como provocación al diálogo en la prensa en el período de promoción de la película u obra audiovisual.
10. *“la gente puede olvidar las palabras, pero siempre recordará lo que les hiciste sentir”.*

Buenas Prácticas. Relación con los Medios de Comunicación.

El vínculo y relación con los medios de comunicación y, por tanto con los periodistas, debe apoyarse en una colaboración mutua, donde ambas partes entiendan y respeten el trabajo del otro.

Entender el trabajo del periodista, significa entender los momentos informativos, la actual realidad de las redacciones, los tiempos de cierre y las situaciones noticiables. Como también es síntoma de respeto y empatía conocer el medio, diferenciar los diversos medios, pensar en la historia a informar, apartándose de clichés y definiendo, adaptando los mensajes y proponiendo los titulares acorde con la especificidad del target del medio.

Entender la comunicación del trabajo del actor en los medios como una oportunidad a atender con esmero, y como un servicio de responder a lo que el público quiere: un contacto directo con el actor, nexo “caliente” entre la historia y el espectador.

Entender el trabajo del periodista para transmitir esa historia de manera veraz, atender una entrevista con el mejor talante, una rueda de prensa pensando en lo importante de su actividad, teniendo en consideración la importante tarea y servicio que actor y periodista ofrecen conjuntamente a la sociedad, a la que informan, forman y entretienen.

Entender que los medios de comunicación y, por tanto, en primer término, los periodistas; son el vehículo para compartir con la sociedad un estreno, un éxito, una reseña, el último trabajo de actualidad, y eso significa facilitar la tarea al máximo para que esa información sea lo más fiel, atractiva, de interés y noticiable, ofreciendo valor al espectador y evitando caer en la mera publicidad.

3.5.14. Relación con el actor de doblaje

El actor de voz es un intérprete donde su herramienta fundamental es transmitir y dar vida con la voz y la expresión corporal invisible ante el público a personajes que no hablan nuestro idioma. Pero existen infinidad de formatos donde un actor de doblaje pueda desarrollar su profesionalidad artística

Doblar a un actor, a un personaje de animación, a un actor publicitario o la narración de una película documental requiere un nivel de exigencia muy elevado para no desvirtuar la producción original.

No obstante, el doblaje también tiene grandes detractores, que alegan que esta profesión devalúa las producciones originales.

Como en cualquier profesión artística la vocación es la base fundamental para poder desarrollar esta profesión, pero no es suficiente. Es importantísima la evolución que debe desarrollarse con la formación, el estudio e incluso la investigación de nuevas técnicas para desarrollar este trabajo de forma adecuada.

La profesión de Actor de Doblaje está considerada como un circuito cerrado, donde son

siempre las mismas empresas las que se encargan de ello. Esto no quiere decir que no existan oportunidades, pero también es cierto que es un círculo restringido y complicado de acceder. Además, el Actor de Doblaje siempre ha estado en el anonimato.

Los formatos son amplios, adecuados al desarrollo técnico del sector, cada uno de ellos con matices concretos y técnicas específicas para poder desarrollarlas con profesionalidad. Los actores pueden desarrollar su técnica de doblaje en los siguientes formatos o campos:

Doblaje cinematográfico; Creación de personajes de dimensión sólo vocal que luego inspiran a dibujantes digitales a la creación de personajes de animación; Narradores en Películas/Documentales; Spot de Televisión (la mayoría de los anuncios televisivos protagonizados por actores sus voces son dobladas por ellos mismos o por otro actor de doblaje en la postproducción); Cuña Publicitaria; Audio-libros (dentro del Audio-libro, existe otro formato que ha sido copiado del cine es el “booktrhiller”); Audio-guía (en este caso el Locutor y Actor de Doblaje se encargará de narrar lo que el visitante de un museo, monumento, etc., esté observando en ese momento); Voz corporativa de un Canal de Televisión; Voz corporativa de una Emisora de Radio; E-learning, creación de personajes de videojuegos y voces en Videos Corporativos de todas las empresas.

Estará totalmente prohibido doblar a un actor sin su consentimiento escrito en la lengua original en la que se ha rodado.

Si el doblaje ocurriera sin la debida autorización escrita, el actor tiene el derecho de pedir la retirada de circulación de la obra audiovisual, además de una retribución económica al actor por los daños y perjuicios de imagen que pudiera haberle causado tal decisión unilateral, en el país de origen y en aquéllos donde se hubiera pasado la obra audiovisual.

Si a efectos de mejorar la distribución de una película española, se dobla a un actor para impactar mejor en el mercado latino, se entenderá también como falta grave, ya que además el acto atenta a la integridad de la obra audiovisual en su integridad y calidad.

En los casos donde el actor fuera capaz de hablar alguna otra lengua además de la suya materna, y siempre que el acento no perjudique a la comprensión del personaje, los contratos de distribución deberían contemplar la obligatoriedad por parte de cada país en que el actor se doble en las lenguas que domine.

La empresa encargada del doblaje en lengua extranjera, podrá consultar el dominio y excelencia de las lenguas, pudiendo esgrimir el actor otras películas donde se haya respetado su voz original. Se entiende que por el doblaje de una obra audiovisual en otra lengua, el actor habrá estipulado en su contrato los términos de su retribución. Es aconsejable, que sus honorarios de doblaje, no supere a la cifra que se otorgaría a un actor de doblaje del país en cuestión, debiendo estar en contrato desde el inicio el número de lenguas para que la productora en sus contratos de distribución, pueda actuar en consecuencia.

En muchas coproducciones europeas, el control de calidad es ejercido durante el doblaje por un equipo completamente distinto al de creación de la obra. En estos casos, el actor que conoce la lengua, se convierte en defensor de la integridad de la obra audiovisual. Es

aconsejable que en este período, pueda estar acompañado de un jefe de doblaje que esté en total colaboración con el director de la obra para evitar contradicciones, alteraciones que en muchos casos conducen a la reescritura de párrafos enteros que cambian el sentido y desvirtúan la calidad de la obra consensuada por todos.

3.5.15. Sobre la piratería

La piratería genera una imagen que minusvalora los productos culturales. Afecta por igual a los actores de primera fila y a los que están empezando su carrera así como a todos los técnicos y profesionales que intervienen en la realización de un producto audiovisual, reduciendo los ingresos de todos estos trabajadores y dificultando la promoción de nuevos valores.

Para que nuestra industria cultural pueda subsistir, precisa obtener un beneficio por sus productos. No sólo porque es industria, sino porque además genera riqueza cultural, que aunque parezca difícil cifrarlo actualmente, hay que definirlo como valor añadido y protegerlo, porque es una de las armas más poderosas de intercambio, diálogo y expansión entre culturas

Los artistas, especialmente en Europa con su modelo continental de propiedad intelectual son parte interesada en el conjunto de ingresos que la explotación de la obra audiovisual produce. Deben poder ofrecer un posicionamiento claro frente a la piratería que les roba su trabajo y además de mantener su creación, deben protegerla de las agresiones de los piratas: *“Los actores hemos pasado a ser parte interesada en el conjunto de ingresos que la explotación de la obra audiovisual produce”*. *“Afrontemos el reto de garantizar el uso responsable de las nuevas tecnologías para que nadie se apropie del esfuerzo de los creadores”*.

El desarrollo de las tecnologías de la comunicación y de la información es una gran oportunidad para la circulación de contenidos pero no puede realizarse a costa de la explotación ilícita de los mismos.

La piratería supone un perjuicio para la industria audiovisual de cualquier país y acaba afectando a todo el CINE.

El control, respaldado por la legalidad, del uso de los productos audiovisuales es un elemento fundamental para poder seguir disfrutando de la capacidad creadora de los artistas, que en ningún caso puede aportar solamente la tecnología.

3.5.16. Sobre el Trabajo infantil

En España, el trabajo de los menores de edad en espectáculos públicos está contemplado legalmente como una excepción a la regla general de prohibición de trabajo de los menores, y siempre debe estar supeditado al pleno desarrollo formativo y personal de los niños.

La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, constando el permiso escrito y para actos determinados. Así se desprende del artículo 2.1 del Real Decreto 1435/85, de 1 de agosto. Concedida la autorización, corresponde la firma al padre o tutor la celebración

del oportuno contrato (nunca al representante artístico del menor) requiriéndose también el previo consentimiento del menor, si tuviere suficiente juicio.

En lo no regulado por el presente Real Decreto será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto sean compatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos.

La Ley 7/2010, de 31 de marzo, regula la comunicación audiovisual de cobertura estatal y establece las normas básicas en materia audiovisual sin perjuicio de las competencias reservadas a las Comunidades Autónomas y a los Entes Locales en sus respectivos ámbitos. El artículo 7 establece los derechos del menor.

A su vez, los convenios colectivos se han encargado de desarrollar las escasas previsiones legales del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) y del Real Decreto, adaptando las mismas a los particulares y variados ámbitos artísticos.

Los dos únicos convenios, existentes hasta la fecha son:

- El Convenio Colectivo del Sector de Actores de Teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 1996). Relevante el V Convenio Colectivo del Sector de Actores de Teatro de la Comunidad de Madrid publicado el 13 de octubre de 2008.
- El Convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005). Prorrogado y revisado: III Convenio colectivo de trabajo para el sector de actores y actrices de teatro de Cataluña publicado el 12 de junio de 2012. El artículo 11 se refiere al Trabajo infantil.

Dentro del ámbito teatral, según la Asesoría jurídica de la Unión de Actores, el trabajo de los menores en teatro se supedita a lo establecido en el artículo 15 del V Convenio Colectivo del Sector de Actores de Teatro de la Comunidad de Madrid, en el cual se regulan por primera vez las condiciones de contratación de niños de entre cuatro y dieciséis años para participar en espectáculos públicos teatrales, estableciendo como conditio sine qua non que dicha actividad no comprometa su integridad física, y siempre y cuando cuenten con el consentimiento de sus padres, tutores o representantes legales. Regulación pionera del trabajo infantil en un convenio colectivo de estas características, prohibiendo la participación de menores de cuatro años en cualquiera de los espectáculos públicos del ámbito funcional del presente convenio.

- En la regulación española, Convenio de Teatro, se establece que la actividad laboral a desarrollar por el menor será compatible con el horario escolar ordinario, no pudiendo ser el mismo interrumpido por ensayos ni representaciones.
- La jornada máxima de trabajo en teatro para los menores se fija en el convenio de teatro, de cinco horas diarias con un descanso mínimo de media hora. Además, el artículo 6.3 del Estatuto de los Trabajadores prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
- Los menores no podrán realizar dos o más funciones en un mismo día según el convenio.

- En el convenio teatral, se prohíbe la participación de menores en escenas violentas, espectáculos de contenido pornográfico o espectáculos calificados como no aptos para menores.
- El V Convenio Colectivo del Sector de Actores de Teatro de la Comunidad de Madrid recoge que el salario del menor será acorde al papel que desempeñe, sin que éste sufra algún tipo de discriminación por su edad.
- Según el Convenio de Teatro, artículo 15.5, el menor deberá contar con la presencia de un familiar no más lejano del segundo grado de parentesco o, en su defecto, de una persona dispuesta por la empresa que vele por el bienestar y las necesidades del menor. Es muy importante la relación del niño con los padres puesto que el niño empieza en este sector animado por éstos la mayoría de las veces. Ante la preocupación de los padres, es importante la figura del ‘tutor/coach’ que trace el camino y ritmo que mejor se adapte al niño

Las fuentes legales que regulan el trabajo de los menores en nuestro país son: la Constitución Nacional, la Convención sobre los Derechos del Niño, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 138, "Convenio Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo", ratificado por Ley N° 24.650 y la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, (t.o. 1976), (Título VIII, "Del Trabajo de los Menores", artículos 187 a 195).

Además, el derecho laboral infantil ha sido reforzado en muchos países, y un número de corporaciones internacionales han adoptado códigos de conducta que conciernen el trabajo. En otras legislaciones internacionales existen diferentes normativas. En U.S.A., por ejemplo, SAG-AFTRA (Sindicato de actores EEUU) reconoce especial la situación en un rodaje cuando se emplea a niños:

- a) El lugar de trabajo es adecuado al menor.
- b) Las condiciones de empleo no son desfavorables a la salud, moral o seguridad del menor (si el menor considera que se encuentra en esa situación, e insiste en ello, no se le requerirá en ningún caso para ese trabajo)
- c) La educación del menor no puede ser olvidada durante su participación en el rodaje (el profesor asistirá al menor en el lugar de trabajo, en los momentos de descanso)
- d) El menor tendrá siempre 12 horas de descanso después del rodaje hasta el siguiente día, sea día de rodaje o día escolar. Se permite a los mayores de 9 años que no hayan alcanzado los 16 años trabajar hasta 9 horas, excluyéndose los tiempos de comida, pero incluyéndose las horas dedicadas a la escuela.

El trabajo del menor nunca incumplirá las leyes de trabajo infantil que existen en Amnistía Internacional o UNICEF al respecto.

La UNICEF no se opone a la participación de los niños en el trabajo, sino que su trabajo está enfocado en la protección de éstos en cuanto a la explotación y abuso en la actividad de trabajo. Permite el trabajo siempre que no afecte negativamente a su salud y desarrollo y no interfiera con su educación.

Es importante que los gobiernos tengan información de cuántos niños trabajan para buscar respuestas eficaces haciendo que los derechos que prohíben el trabajo infantil se cumplan.

En estas líneas, es relevante el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño: ‘Es obligación del Estado proteger al niño contra el desempeño de cualquier trabajo nocivo para su salud, educación o desarrollo; fijar edades mínimas de admisión al empleo y reglamentar las condiciones del mismo’.

4.- CENTROS DE FORMACIÓN DEL ACTOR EN EL AUDIOVISUAL

4.1.- La importancia de la formación

El conocimiento es una condición de los principios de libertad, dignidad e igualdad.

Es esencial que los actores obtengan formación que sea socialmente útil, y que sean reconocidos por su profesionalidad por otros colectivos del sector audiovisual.

Es imprescindible que el actor pueda optar a tener una ambición de formación continua en el ámbito del audiovisual.

La baja credibilidad y competencia profesional del actor del audiovisual, se debe en parte, al vacío educacional en la técnica del audiovisual y al desconocimiento de las herramientas prácticas que le aseguran un desarrollo competente profesional y empresarial en el ejercicio de su profesión. Así pues, es necesario comenzar por una eficiente reestructuración educativa para poder implementar los objetivos que el nuevo mercado laboral global impone a los actores del audiovisual. Las nuevas generaciones de actores deben tener el derecho de equiparar su formación con los otros colectivos del audiovisual.

Experiencia y formación son dos valores a respetar por las nuevas generaciones.

La adquisición de un profundo conocimiento y de habilidades de la técnica cinematográfica en una formación específica en audiovisual, puestas en práctica con una filosofía de trabajo en equipo, y basadas en una ética profesional, generará nuevos profesionales con una concepción moderna de globalidad y competencia dentro del mercado internacional y favorecerá la difusión e imagen de la industria audiovisual en todo el conjunto de la sociedad.

Dichos profesionales estarán abiertos al cambio con capacidades, habilidades y recursos para atender las necesidades del mercado de trabajo; un mercado de trabajo que cada día cuenta con estructuras más empresariales y con una clara necesidad de adaptación de los actores profesionales a través de una formación de calidad continua, con dominio de actitudes responsables, habilidades de liderazgo para la gestión de su carrera y herramientas pioneras de comunicación y venta del producto audiovisual

4.2.- Una formación integral

Para obtener la mayor competencia profesional posible, los actores profesionales han de concienciarse de la necesidad esencial de procurarse una formación continua a lo largo de todo su ejercicio profesional. Formación que se entiende también conjunta con otros colectivos del sector, debido a los cambios tecnológicos, culturales y de costumbres que sufren una revisión constante de la manera y el contenido a comunicar en la sociedad a la

que representan.

Los actores formados en centros de formación específicos del audiovisual deben contar con materias afines al marketing y comunicación de la obra audiovisual, para la correcta gestión de las funciones de promoción del actor del audiovisual que el público demanda.

Para mejorar su competencia profesional, el actor necesita estudiar la técnica cinematográfica con el fin de comunicar mejor en cada plano su personaje al público, y necesita saber de las elecciones de tamaño de plano y diseño de iluminación, para entender mejor el contexto donde va a realizar su trabajo.

Para desarrollar la competencia profesional en el audiovisual, las nuevas generaciones de actores deberían tener el derecho de equiparar su formación con los otros colectivos del audiovisual. En este sentido, es crucial para el nuevo modelo de negocio que se quiere buscar que los actores conozcan mejor el medio en el que están trabajando. Así pues, los centros de formación audiovisual deben incluir en sus programas formación específica audiovisual para el actor, y que ésta esté impartida por profesionales de reputación probada en cine y televisión.

Así que para mejorar su competencia profesional, el actor necesita desarrollar cinco áreas
Para mejorar su competencia profesional, el actor necesita desarrollar cinco áreas:

1. estudiar la técnica cinematográfica con el fin de comunicar mejor en cada plano su personaje al público, y necesita saber de las elecciones de todos los jefes de equipo para entender mejor el contexto donde va a realizar su trabajo. El actor debe adquirir un profundo conocimiento de habilidades de la técnica cinematográfica en una formación específica en audiovisual, puestas en práctica con una filosofía de trabajo en equipo, y basadas en una ética profesional, para generar nuevos profesionales con una concepción moderna de globalidad y competencia dentro del mercado internacional y para favorecer la imagen de la industria audiovisual en todo el conjunto de la sociedad española.

2. Así mismo, debe ser experto en estudiar y analizar la propia técnica y la comunicación interpersonal, no solo para gestionar con inteligencia las relaciones entre el equipo en un ámbito de alta demanda de resultados como en un rodaje, sino que ha de ser capaz de representar de manera orgánica los deseos de su personaje y hacerlos creíbles al espectador.

3. Debe ser especialista en analizar el lenguaje de cualquier obra audiovisual, para lograr una visión profesional de la obra audiovisual en su conjunto.

4. Debe desarrollar habilidades y recursos para poder lograr insertarse profesionalmente con éxito en el mercado nacional e internacional. Los actores profesionales deben estar abiertos a cambios de contexto con capacidades, habilidades y recursos para actuar en un mercado de trabajo que cada día cuenta con estructuras más empresariales, con una clara necesidad emprendedora, que requiere de una formación de calidad continua, con dominio de actitudes responsables, habilidades de liderazgo y herramientas para la gestión de su carrera

5. Dominar materias afines al marketing, comunicación y venta de la obra y producto

audiovisual, para la correcta gestión de las funciones de promoción del actor del audiovisual, siendo expertos en comunicar el contenido de la obra y cumplir con el papel de embajador de la obra audiovisual a la sociedad, para la profunda y correcta difusión de la obra audiovisual, reflejando el esfuerzo de todos los colectivos del audiovisual al hacerla.

4.3.- Una formación práctica

Es esencial que el actor/ actriz pueda realizar su última etapa de formación en el lugar de trabajo para lograr una inserción satisfactoria en el sector. En este sentido, hay que señalar que esta medida no busca disponer de actores sin salario, sino acabar su etapa de formación audiovisual permitiéndoles ver el funcionamiento de un rodaje y adquirir los conocimientos necesarios de su profesión.

Asimismo, las nuevas generaciones de actores, salidas de centros de formación específica del audiovisual, privados o públicos, deben pasar por procesos de aprendizaje de prácticas en empresas, como el resto de otros colectivos, colaborando en roles pequeños, con frase y sin frase, en las producciones que estuvieran en curso en el mercado y con proporción del 70% con personas de libre elección en cada producción. El director tendrá pues, derecho a escoger libremente en un máximo de 30%, las personas que no estén formadas en un centro audiovisual. Las prácticas deben ser mínimamente remuneradas y contribuyendo a las normas de la Seguridad Social. Las empresas pueden tener hasta un máximo de cinco actores en prácticas.

Es esencial que el actor/ actriz pueda realizar su última etapa de formación en el lugar de trabajo.

En este sentido, hay que señalar que esta medida no busca disponer de actores sin salario, sino acabar su etapa de formación audiovisual permitiéndoles ver el funcionamiento de un rodaje y adquirir los conocimientos necesarios de su profesión.

El actor podrá realizar solamente un único trabajo en prácticas y el convenio se realizará siempre con el centro formativo en audiovisual en el que el alumno estuviera cursando los cursos de Interpretación cinematográfica. La empresa audiovisual tendría que asignar dos tutores que serían los responsables de su formación. Un primer tutor que fuera jefe de departamento (a ser posible del departamento de dirección o producción) y un segundo tutor, a ser posible, entre los actores protagonistas del elenco de una película o serie de TV, quien sería acompañado por el actor en prácticas durante la producción de la película o serie de TV en calidad de ayudante.

Los dos tutores (actor protagonista/secundario y representante de la empresa audiovisual), garantizarían la calidad de los alumnos durante el período de prácticas.

El convenio de formación entre centro y empresa, se estipula en un máximo de 200h, durante un período de 5 semanas, que corresponden a 8 horas por semana a cinco días a la semana durante cinco semanas. El actor asistiría durante la quinta y última semana al proceso de postproducción (doblaje o edición).

El actor podría desarrollar como actor en la empresa audiovisual, un personaje con la

categoría máxima de personaje con frase, pero su función no sería solamente la de actuar en un pequeño personaje, sino la de estar presente en todo el proceso de preproducción, producción y postproducción de una película o serie de televisión, teniendo que asistir el alumno en prácticas al personaje protagonista. Con ello se lograría una práctica muy recomendable que fomentaría principios de colaboración y solidaridad entre un actor profesional y un actor que empieza, necesarios para la cohesión de la profesión en un colectivo profesional. Así mismo, completaría la visión global del cine por parte de los actores al tener un segundo tutor en cualquiera de las áreas de la producción cinematográfica.

La empresa audiovisual se constituiría así, como el centro de formación final para el actor estudiante de la especialidad de Interpretación cinematográfica antes de enfrentarse a su primer trabajo.

Sería deseable que se constituyera en las escuelas de formación audiovisual, equipos de profesionales que pudieran tutorizar el proceso y abrirles canales de información en las empresas audiovisuales para su mejor inserción profesional. El contacto de los centros de formación y las empresas audiovisuales, facilitaría la adecuación de sus programas en consecuencia a las necesidades detectadas en el sector audiovisual.

Es recomendable que el tutor-mentor de la escuela de Interpretación cinematográfica sea un profesional de cualquier oficio del cine o de la TV que haya desarrollado su experiencia en el sector audiovisual español durante un periodo superior a 15 años y que mantenga un contacto con las productoras y el director de la obra audiovisual que esté en proceso de preproducción.

El Ministerio de Cultura o alguna organización nacional de cine que sea relevante, cuando fuese posible, podría actuar de canal de información de las productoras que estén en proceso de pre-producción. Con ello se pretende también que los centros de formación del audiovisual estén en permanente contacto con el sector profesional y actúen de filtro para la elección de actores en la industria, como ocurre ya en la elección de técnicos. Sólo así se lograría el reconocimiento del título y el valor y servicio de las escuelas de Interpretación cinematográfica por parte de la industria audiovisual al estar comprometidos con una garantía de profesionalidad de los actores en el sector audiovisual.

Certificados de formación en la empresa audiovisual, que acompañarían al título de formación de las escuelas audiovisuales, constituirían el filtro necesario para garantizar la excelencia en la incorporación de jóvenes actores en un intento de limitar el número de personas a las que, sin formación, se les asignan personajes protagonistas.

La incorporación de alumnos en prácticas externas es deseable para el logro de una correcta competencia profesional. En este sentido, un sencillo reglamento de prácticas que se implementara a cada producción en productoras de cine y TV debería ser exigible por las Instituciones que financian el centro formativo. Esto aseguraría una formación ligada a la realidad laboral, con el correcto ejercicio de la futura actividad profesional del alumno actor o actriz.

Es deseable pues, que las instituciones y centros de formación del audiovisual, universitaria y privada, contemplen períodos de prácticas en productoras limitados en el tiempo y en sus funciones y que mantengan una cartera de prácticas para sus alumnos. Según reglamento del 2002, las prácticas en empresas, aplicadas al sector audiovisual, podrían estar ligadas a la evaluación y calificación por parte del director de producción de la empresa audiovisual, pudiendo ser él, uno de los tutores del actor en prácticas.

El Ministerio de Cultura, debería actuar de canal de información al Comité de Garantías del Código de buenas prácticas del actor en el audiovisual de las productoras que estén en proceso de pre-producción, así como del número de actores necesarios para su realización. Esto contribuiría a tener datos sobre el número de actores y técnicos necesarios al año en la producción cinematográfica, dato necesario para que las escuelas de cine fueran más responsables en limitar el número de alumnos que la industria necesita.

Los centros de formación profesional a actores en el audiovisual, deben estudiar profundamente las nuevas áreas de negocio que la sociedad ofrece en el siempre cambiante contexto cultural y social y que requiere el estudio de nuevas áreas para desarrollar nuevas salidas profesionales adaptadas a las exigencias de nuevas empresas y a las nuevas áreas de competencia que ofrecen los nuevos contextos de producción, distribución y exhibición en cine tradicional y digital, radio y TV.

Todas las cadenas de TV deberían colaborar también en la obtención de datos en el proceso de formación de los profesionales, aconsejando a sus empresas proveedoras, el cumplimiento de los códigos de buenas prácticas para cumplir con el principio de responsabilidad y de servicio de información de calidad que ofrecen, asegurándose que los actores, embajadores de la obra audiovisual, cumplan con la profesionalidad requerida en el lugar de trabajo.

Con ello se pretende también que los centros de formación del audiovisual estén en permanente contacto con el sector profesional y actúen de filtro para la elección de actores en la industria, como ocurre ya en la elección de técnicos. Sólo así se lograría el reconocimiento del título y el valor del servicio de las escuelas de Interpretación cinematográfica por parte de la industria audiovisual, al estar comprometidos con una garantía de profesionalidad de los actores en el sector audiovisual.

Certificados de formación en la empresa audiovisual, que acompañarían al título de formación de las escuelas audiovisuales, constituirían el filtro necesario para garantizar la excelencia en la incorporación de jóvenes actores en un intento de limitar el número de personas a las que, sin formación, se les asignan personajes protagonistas.

La incorporación de alumnos en prácticas externas es deseable para el logro de una correcta competencia profesional. En este sentido, un sencillo reglamento de prácticas con revisiones periódicas debería ser exigible por las Instituciones que financian el centro formativo. Esto aseguraría una formación ligada a la realidad laboral, con el correcto ejercicio de la futura actividad profesional del alumno actor o actriz.

Es deseable pues, que las instituciones y centros de formación del audiovisual, universitaria

y privada, contemplen períodos de prácticas en productoras limitados en el tiempo y en sus funciones y que mantengan una cartera de prácticas para sus alumnos con procesos reglamentados.

5.- LOS MECANISMOS DE CONTROL

5.1. Comité de Garantías

Es importante que el Comité de garantías tenga un funcionamiento independiente de cualquier organismo público y que esté formado por representantes que conozcan el sector fundacional, audiovisual, jurídico, que tendrá un reglamento interno, que adoptará también necesariamente unos principios de transparencia reflejados en este código, con representantes del sector público y privado.

Para garantizar el cumplimiento de este Código se constituirá en 2016, el primer Comité de Garantías compuesto por: Tres representantes de First Team, uno de los cuales será presidente y otro secretario del Comité; un representante del Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas de la Universidad Carlos III de Madrid; un representante de la Fundación Gregorio Peces-Barba; cuatro representantes de diferentes colectivos del audiovisual, un representante del sector fundacional.

En el seno de Comité de Garantías se creará una Comisión Permanente formada por Presidente y Secretario del Comité y por el representante del Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas de la Universidad Carlos III de Madrid.

5.2. Procedimiento informativo

Cuando algún firmante del Código o un tercero, considere que se ha incumplido o se está incumpliendo el Código por parte de algún otro firmante, lo pondrá en conocimiento del Comité de Garantías mediante escrito dirigido al Presidente, quien convocará a la Comisión Permanente para decidir sobre la oportunidad o no, de abrir un procedimiento informativo.

El procedimiento informativo será resuelto en un plazo que no podrá ser superior a los dos meses desde que se recibió la notificación de incumplimiento por el Comité de Garantías y en el mismo se deberá dar necesariamente audiencia a los implicados.

Cuando del procedimiento informativo resulte que se ha incumplido el Código, se considerará como una mala práctica notificándose a todos los firmantes del Código.

5.3. Informes de cumplimiento

Todo firmante de este Código deberá cumplimentar un informe (test) proporcionado por First Team siempre que vaya a realizar un trabajo profesional.

Todo firmante de este Código deberá cumplimentar un informe (test) proporcionado por First Team una vez al año.

El Comité de Garantías se reunirá cada cuatro meses para evaluar la corrección de los test e informará de sus resultados a todos los firmantes del Código

ANEXO I. Lista de colaboradores 2007-2014

Abogados

Alberto Álvarez Cañas (Abogado y Actor)
Pablo Larrea (Comité Asesor Fundación first team)
Noelia Morilla Núñez
Juan Muñoz
Rafael de Asís
Juan Ignacio Fernández de la Torre (abogado AISGE)
F. Javier Ansuátegui
Ángel Llamas
María del Carmen Barranco
José Manuel Tourné (Director General Federación para la Protección de la Propiedad Intelectual)
Susana de la Sierra (ex-Directora general del ICAA)

Actores

Francesc Albiol
Javier Almeda
David Amón
Carlos Bardem
Scott Cleverdon
M^a Jesús de Castro
Eduard Fernández (Comité de Honor Fundación first team)
Orisel Gaspar Rojas (Cuba)
Fernando Gil (Comité de Honor Fundación first team)
Paco León (Comité de Honor Fundación first team)
Kiti Manver (Comité de Honor Fundación first team)
Guillermo Ortega
Matthew Pidgeon (Reino Unido)
Assumpta Serna

Agentes

Tomás Bautista
Cordón y Clavería
M^a José Ferrer
Walter García
Alsira García Maroto (Comité de Honor Fundación first team)
José Marzilli
José Triana

Coach Infantiles

Alicia Álvarez
Inés Enciso

Directores

Manuel Antín (Comité de Honor Fundación first team)
Oscar Barney (Comité de Honor Fundación first team)
Alejandro Casavalle (Comité Asesor Fundación first team)
Manuel Estudillo Santos (Comité de Honor Fundación first team)
Carlos Gil

Phillip Noyce (Presidente Comité de Honor Fundación first team)

Inés Paris

Directores de Casting

Pep Armengol

Camilla V. Isola

Directores de Fotografía

Porfirio Enríquez

Rafael Raparaz

Directores de Producción

Sol Carnicero Bartolomé (Comité Asesor)

Facilitadores

Carlos Puech Audiovisual Business Management S.L

Gestores

Facundo de Almeida (Fundación Argentina)

Paulina Ballbè (Comisión Europea, Comité Asesor Fundación first team)

Lucas Brochocky

Ignasi Guardans

Fernando Siu Galiano (FSC Inserta Fundación ONCE)

Guionistas

Fernando Loygorri

Diego Sábanes

Toti Magdalena

Locutor audiovisual

Pedro Fernández

Periodistas/Relaciones Públicas/Directores de Comunicación/Directores de Festivales

Conxita Casanovas

Rafael García Loza (Comité de Honor Fundación first team)

Mercedes González (Colaboradora Fundación first team)

Carmen Martí (Directora de Comunicación Fundación Etnor)

Daniel Muñoz Pozo (Director de Comunicación Academia Sánchez-Casal)

Productores/Distribuidores

Juan A. González

Álvaro Longoria (Morena Films)

Iona de Macedo (Comité de Honor Fundación first team)

José María Morales (Comité de Honor Fundación first team Lourdes Navarro López
(Productora/Casting)

Paco Poch (Mallerich Films, Comité de Honor Fundación first team)

Representantes de Instituciones

Academia de Cine de Cataluña

Asociación de Profesionales de la Producción Audiovisual APPA

Foro de Cultura y Buenas Prácticas

Fundación AVA

Fundación Compromiso y Transparencia

Fundación Gregorio Peces Barba

Instituto de Derechos Humanos de Cataluña

RNE

Unión de Actores de España

Talent Manager

Cristina Chaparro

Emma Galán (doctorada en "Personal branding para actores")

Colaboraron también en el Código, las siguientes personas fallecidas en 2013-2014:

Elena Tassisto (Actriz, Comité de Honor Fundación first team)

Bigas Luna (Director, Comité de Honor Fundación first team)

Javier Artiñano (Director de Arte, profesor y Comité de Honor Fundación first team)

Giuliano Gemma (Actor, Comité de Honor Fundación first team)

