

ANÁLISIS ESTRATÉGICO SECTORIAL

SECTOR DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL VALENCIANO



- 1. INFORME SOCIO-ECONÓMICO**
- 2. INFORME JURÍDICO-LABORAL**

SECTOR DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL VALENCIANO

1. INFORME SOCIO-ECONÓMICO

INTRODUCCIÓN

1.- ANÁLISIS DEL ENTORNO

1.1.- El entorno general

1.2.- El entorno específico del sector

2.- ANÁLISIS INTERNO

2.1.- Diagnóstico interno de las empresas

2.2.- Identificación de los recursos y capacidades

2.3.- Matriz DAFO

3.- ALTERNATIVAS ESTRATÉGICAS

3.1.- Basadas en las ventajas competitivas

3.2.- Basadas en las características de sector

3.3.- Basadas en la innovación

3.4.- Basadas en el desarrollo de las empresas

4.- PLANES ESTRATÉGICOS (a diseñar posteriormente)

~~4.1.- Evaluación y selección de estrategias~~

~~4.2.- Implantación de las estrategias~~

~~4.3.- Proceso de control~~

SECTOR DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL VALENCIANO

INFORME SOCIOECONÓMICO

INTRODUCCIÓN

En el presente informe vamos a efectuar un análisis estratégico delimitado por el sector específico de estudio y por el ámbito geográfico en que se aplica. El pensamiento estratégico se plantea el análisis de lo más general a lo particular y desde los factores externos a los internos.

Las empresas del sector de producción audiovisual valenciano tienen que enfrentarse a la incertidumbre que se deriva de un entorno económico, social, tecnológico, político o cultural muy cambiante; a la incertidumbre respecto a la actuación de los demás agentes implicados en la misma actividad como proveedores, clientes, instituciones públicas y privadas o entidades financieras; así como de los competidores.

Todo ello se hace más complejo al considerar las múltiples formas de interrelación que existen entre los profesionales, las empresas y el entorno y, concretamente, de la dificultad derivada de integrar internamente los distintos grupos humanos que participan en una empresa en sus tareas de producción, dirección, realización, artísticas, técnicas o de servicios, para idear, crear y mostrar un proyecto dentro del campo audiovisual que sea rentable económica, social y culturalmente.

Para que todo esto sea posible hacen falta personas capaces de emprender, de innovar, de arriesgar, con experiencia; personas con capacidad para liderar grupos humanos, de trabajar en equipo; personas que sepan percibir, intuir e interpretar las señales del entorno para captar todo aquello que puede afectar positiva o negativamente al proyecto.

El pensamiento estratégico pretende integrar todos los elementos mencionados en un esquema conceptual y lógico de manera consciente y explícita, de modo que se pueda explicar el éxito o fracaso de los agentes que intervienen en una empresa o proyecto, y permita racionalizar todo lo que sus conocimientos, experiencia y habilidades les había hecho comprender de manera implícita.

En nuestro trabajo hemos tomado como base todos estos planteamientos y hemos intentado responder a dos preguntas que nos parecen esenciales:

¿Cómo es el entorno, cuáles son las amenazas y oportunidades que presenta?

Para contestarla hemos distinguido en un **primer apartado** entre el entorno general que estudia los factores que desde un punto de vista genérico influyen en el comportamiento empresarial (básicamente normativa europea y acuerdo autonómico); y el entorno específico que hace referencia al entorno competitivo (definiendo las características estructurales de la industria y la estructura competitiva).

¿Cuáles son nuestras fortalezas y debilidades, nuestros recursos y capacidades, para afrontar los retos del entorno?

La respuesta se encuentra en el **segundo apartado**, donde se ha efectuado un análisis interno de los factores propios de la empresa (individuales y colectivos) y que, por tanto, puede controlar. Así pues, hemos destacado algunas de las características básicas de la empresa audiovisual y se han descrito todos los posibles recursos disponibles, con una mención especial a la esencia de este tipo de empresas, sus recursos humanos.

El análisis estratégico realizado se resume utilizando una de las muchas herramientas que existen, la matriz DAFO, que nos permite ver de forma conjunta las principales conclusiones que se derivan del estudio efectuado al sector audiovisual. Así podremos identificar, explícitamente, las principales oportunidades (O) y amenazas (A) del entorno y las fortalezas (F) y debilidades (D) con que tenemos que responder y actuar.

Con la información obtenida del análisis anterior, se ha planteado en el **apartado tercero** la definición de algunas alternativas estratégicas a las que podrían optar las empresas valencianas del sector audiovisual. Como se trata de detectar algunas posibilidades teóricas nos hemos detenido en aquellas que nos parecen más evidentes destacando, primero, las estrategias basadas en algunas ventajas competitivas; segundo, las estrategias basadas en características del sector; tercero, las estrategias basadas en la innovación tecnológica; y por último, las estrategias basadas en el desarrollo de las empresas. Además, se ha añadido una nota final.

1. ANÁLISIS DEL ENTORNO

1.1. El entorno general

En el análisis externo interesa aquella parte del entorno que puede resultar relevante en la definición de la estrategia de las empresas que operan en el sector. Aquí solamente vamos a analizar algunas propuestas normativas realizadas a nivel europeo y autonómico.

Hemos de ser conscientes que sobre el sector audiovisual van a tener un impacto significativo una serie de variables que tienen una dimensión europea, de acuerdo con la Decisión del Consejo (95/563/CE), cuya vigencia llega hasta este mismo año 2000.

Este sector sufre la hegemonía, casi absoluta, de la industria audiovisual norteamericana en cualquiera de sus dimensiones (económica, socio-cultural, tecnológica y política), pero desde las instituciones europeas se está reaccionando ante esta situación destacando la necesidad de mejorar su competitividad, dada la importancia económica del sector; considerando objetivo estructural la producción audiovisual en áreas geográficas o lingüísticas restringidas, para reflejar la diversidad cultural europea; ampliando además la utilización de nuevas tecnologías, mediante la

asistencia técnica necesaria para el desarrollo de proyectos presentados por empresas (principalmente de preproducción y postproducción); y, finalmente, concediendo ayudas financieras en forma de préstamos, anticipos reembolsables o subvenciones para cubrir los costes de las operaciones.

Para hacer efectivo el apoyo a la industria audiovisual europea se considera indispensable fomentar un entorno favorable a la iniciativa y el desarrollo de empresas, en particular de la pequeña y mediana empresa (PYME), de forma que permita potenciar un sector de producción y distribución independiente. Esto haría necesario, por una parte, apoyar el desarrollo (preproducción) de obras de ficción, documentales y obras de animación (cine y televisión) *“mediante la contribución (ingeniería y/o ayuda financiera) a las técnicas de escritura (talleres, informática, equipos,...), al estudio económico-financiero y a la elaboración del plan de comercialización”*; y, por otra parte, mejorar las condiciones de acceso de los productores y distribuidores independientes a los mercados europeo e internacional *“mediante la promoción, la asistencia y el establecimiento de relaciones entre empresas, sobre todo en el marco de manifestaciones comerciales (mercados, ferias, festivales,...)”*.

La estructura de las empresas del sector audiovisual (fundamentalmente, PYME) y la dimensión de ciertos proyectos (por ejemplo, cine o serie televisiva) lleva de forma lógica a la cooperación entre empresas, mediante acuerdos cuyos objetivos más importantes harían referencia a cuestiones como la financiación, la preproducción, la distribución e, incluso, la formación. Esta cooperación tendría como finalidad última *“la integración de las empresas en redes europeas sistemáticas y sólidas”*.

En el sector audiovisual valenciano se formaron, inicialmente, grandes expectativas con la creación de RTVV (Ley 7/84) puesto que esta entidad pública se marcó como objetivo fundamental *“el compromiso con la industria audiovisual valenciana de convertirse en elemento y factor dinamizador”*. Al tomar como referencia lo ocurrido en otras nacionalidades, la aparición de la televisión valenciana favorece en su momento la creación de muchas empresas que realizan grandes inversiones, pero a los pocos años la mayoría se encuentran en quiebra o reducidas a trabajos esporádicos y/o marginales (*“reportajes para la BBC: bodas, bautizos y comuniones”*) ya que no se cumplen las previsiones realizadas.

Con esta experiencia negativa, pero en un contexto europeo muy favorable, se firma el Protocolo de Actuaciones de la Generalitat Valenciana (noviembre de 1997) que actualmente se está renegociando para ampliar su vigencia hasta el año 2003 (actualizando la cuantía de las inversiones). La firma del Protocolo, aunque ofrece menos garantías que un Convenio o una Ley, reabre las expectativas dado que contiene muchos de los ingredientes necesarios para potenciar el sector audiovisual, al menos desde un punto de vista cualitativo.

Uno de los aspectos más importantes son las ayudas económicas para el fomento de diversos aspectos de la producción audiovisual y, especialmente, para el doblaje de producciones; así como la apertura de una línea de crédito, mediante convenio específico con el IVAF y otras instituciones, y el acceso al programa de financiación del IMPIVA para inversiones destinadas a la adquisición de activos fijos (*“se queda en la mitad de lo ofrecido en otras Comunidades como Galicia”*).

Además, para el aprovechamiento de estas oportunidades en el Protocolo se pretende ampliar y consolidar la estructura empresarial del sector audiovisual potenciando la presentación, evaluación y aplicación de proyectos de innovación empresarial con las ayudas del IMPIVA que correspondan según el Plan de Actuación

o el Programa en que se enmarquen (de Creación de Empresas, Tecnológico, de Calidad, de Cooperación Empresarial, de Formación...). Estos proyectos se reforzarán con los servicios de información y asesoramiento del propio IMPIVA. Todo ello se complementa con el funcionamiento de una Oficina de Promoción y Difusión de las producciones del sector audiovisual valenciano, incluso en el exterior a través del IVEX; así como de una línea de publicaciones para el perfeccionamiento y la especialización de los profesionales del sector.

A todo esto hemos de añadir que, por una parte en el mismo Protocolo se considera al sector audiovisual *“preferente desde el punto de vista cultural e industrial y como uno de los de mayor capacidad de crecimiento y creación de empleo para los próximos ejercicios”*; por otra parte, que existen sobradamente las condiciones básicas para la construcción de una industria audiovisual *“porque hay una variedad de paisajes, una luz estupenda, muchos meses de buen tiempo y profesionales preparados”*; y, finalmente, el potencial económico del sector y su posible competitividad (ya demostrada en algunos subsectores como animación y publicidad) permite prever que podría ser una fuente de divisas importante.

1.2. El entorno específico

La industria audiovisual vendrá definida por el conjunto de empresas que producen y/o distribuyen obras de ficción, documentales, reportajes y obras de animación para cine, televisión o video; esto es, que están relacionadas por el tipo de producto o proceso productivo.

Aunque esta industria no está completamente estructurada, cada empresa del sector debe analizar, precisamente, las **características estructurales** de la industria en que compite e identificar sus puntos fuertes y débiles en función de esas características, para poder determinar sus estrategias competitivas.

La primera característica es que la industria audiovisual está fragmentada porque existe un gran número de empresas medianas y pequeñas, y ninguna tiene una participación importante en el mercado audiovisual; aunque, por ejemplo, de las 45 entidades censadas en la asociación de productores de audiovisuales valencianos (PAV), más de la tercera parte de la facturación global del sector se efectúa por las tres o cuatro empresas líderes. En general se nota una falta de emprendedores porque el capital valenciano nunca ha sido amigo de arriesgar en el cine, por tanto *“ha fallado la apuesta privada por una industria que no se ha sabido ver y en la que no se ha confiado”* y, además, en la sociedad valenciana se detecta una falta de valoración o autoestima suficientes, que lleva a desconfiar sistemáticamente de sus propios profesionales (*“las grandes producciones de Canal 9 no se contratan precisamente en Valencia”*).

La segunda característica está basada en una consideración que hace el Consejo Europeo por la cual se *“atribuye a la industria audiovisual de programas una importancia estratégica en términos de contenidos”*. Este carácter estratégico viene dado porque explotan tecnologías sofisticadas, normalmente nuevas, como es la edición digital o no lineal (innovación que afecta directa o indirectamente a todos los profesionales del sector, en todos los niveles); porque son relativamente intensivas en capital, sobre todo las producciones de ficción (películas o series televisivas) que engloban a todos los colectivos profesionales y supone una labor más prolongada y

compleja, pero sin olvidar sus capacidad para crear empleo; y porque tienen una gran proyección de futuro, ya que *“hasta la Administración parece haberse dado cuenta de que el audiovisual no sólo genera riqueza, sino también cultura y cohesión territorial”*.

Como la tercera característica depende del ciclo de vida de la industria en el ámbito nacional o internacional, así como del tipo de tecnología utilizada, en nuestro caso se trata de una industria que podemos considerar en crecimiento a nivel estatal y europeo precisamente por su carácter estratégico. De hecho, durante los últimos diez años las empresas que se han atrevido a invertir en el sector de la imagen en Valencia no han dejado de crecer, exceptuando el bache económico del 92 y se prevé una fuerte expansión del mercado audiovisual con un incremento que puede llegar al 70% hasta el año 2005.

A pesar de esto, no debemos olvidar que la industria audiovisual valenciana es relativamente nueva (emergente) donde los cambios tecnológicos se han producido hace muy poco y algunos se están produciendo ahora mismo, con innovaciones que afectan a todos los procesos (los técnicos de sonido, cámara y edición son los profesionales más afectados, pero en el nivel artístico también aparecen nuevas formas de trabajo en distintos medios, el trabajo en equipo se hace obligado para el guionista,... y a todo ello han de adaptarse los trabajos de producción, dirección y realización). Pero existe muy poca conciencia de que estamos en un momento de inflexión, no sólo en lo que respecta a la tecnología sino también en lo referente al tipo de trabajo y al tipo de sociedad en donde se desarrolla esta actividad.

La **estructura competitiva** de un sector industrial es la característica más importante de una industria y es función de las llamadas cinco fuerzas competitivas básicas, porque de su conocimiento depende la rentabilidad de la empresa.

En primer lugar, en el sector audiovisual tenemos, en cuanto a la intensidad de la competencia, que el número de competidores es muy elevado (*“Algunas empresas ya se han dado cuenta que tú tienes un producto para vender y si no tienes la estructura empresarial adecuada, en un mercado donde compites con otros que venden el mismo producto, al mismo cliente,...entonces no vendes”*); que no existen barreras de movilidad que impidan actuar en otro segmento de actividad dentro de la industria, más bien todo lo contrario; que las barreras de salida son escasas porque los activos son reconvertibles y el personal es temporal; y que, por último, existe un grado de diversificación apreciable en el nivel de calidad de los productos (de ahí que este elemento influya a la hora de adjudicar proyectos y existan salvaguardas como las del protocolo donde RTVV se compromete a priorizar los encargos de producción independiente entre los productores de audiovisual valencianos *“siempre y cuando estos satisfagan ...las calidades mínimas exigibles por la cadena”*).

En segundo lugar, en cuanto a los competidores potenciales, tenemos que el mercado audiovisual no se puede considerar saturado en ningún nivel geográfico o territorial, que no existen teóricamente barreras de entrada porque las mayores dificultades (tecnológicas, financieras, distribución o formación) se pueden resolver a través de la actuación de la Administración (estas barreras aparecerán a medio plazo si la política pública sobre el sector es deficiente o si no se aprovechan las posibilidades abiertas a cada nivel: europeo, estatal y autonómico); que, por último, en este sector no existe capacidad de reacción de las empresas establecidas frente a nuevos competidores, por tanto existen muchas posibilidades de crear nuevas empresas.

En tercer lugar, esta industria no tiene productos sustitutivos que puedan preocupar al sector, ni en el campo del ocio, ni de la cultura, ni de la educación, ni de

la información, sino que en todos ellos tiene un gran potencial de crecimiento. Ahora bien, el sector sí que ofrece muchas posibilidades de segmentación de manera que fácilmente aparecen diversos productos alternativos con una misma infraestructura productiva (publicidad, video industrial, documentales, ficción, reportajes,...), pero esto ofrece una gran flexibilidad a las empresas para afrontar crisis coyunturales de alguno de los posibles subsectores en que puede desarrollar su actividad (*“La ausencia de una industria consolidada ha obligado a las empresas de servicios a reconvertirse en productoras aceptando cualquier tipo de trabajo audiovisual”*) o afrontar proyectos que se presentan en un momento determinado (*“la publicidad es la que nos permite abordar proyectos de riesgo como el cine”*).

Las dos fuerzas competitivas restantes hacen referencia al poder negociador de los proveedores y clientes de las empresas del sector; en este sentido las empresas del sector audiovisual valenciano, debido a su nivel de desarrollo tienen pocos proveedores y pocos clientes; ahora bien, las empresas productoras más importantes buscan estratégicamente sus recursos y sus mercados en el ámbito estatal o internacional. Los proveedores tendrán un poder de negociación elevado porque se compran pequeños volúmenes de productos necesarios, sin sustitutivos y sobre los que el proveedor tiene toda la información (pero una alternativa válida es la compra a través de Internet). La posición respecto a los clientes es más equilibrada puesto que en este caso compran productos sin sustitutivos, en muchos casos únicos y relativamente diferenciados.

2. ANÁLISIS INTERNO

2.1. Diagnóstico interno de las empresas

Aquí se trata de dar una visión de conjunto de la empresa audiovisual valenciana sobre los recursos principales, los medios de que dispone y las habilidades que se tienen para hacer frente al entorno, tanto general como específico que se acaba de analizar. Con la descripción general de alguna de sus **características básicas** intentaremos descubrir los puntos fuertes y débiles de nuestra empresa audiovisual de modo que pueda ser evaluada para desarrollar la alternativa estratégica que se elija.

El Protocolo ha permitido la subsistencia de algunas empresas de doblaje; pero en el resto del sector no existe un mercado propio (que podría haberse desarrollado a partir de la televisión autonómica) y las productoras tienen que competir en los segmentos de mercado que dominan (publicidad, video industrial o animación), donde la actividad de gran parte del sector (guionistas, actores, directores...) se reduce al mínimo. En el futuro se espera producir más obras de ficción (cine y televisión) y mayor cantidad de producción por la demanda de la televisión digital y por cable, los canales temáticos y la propia televisión valenciana.

Las empresas del sector se encuentran en una etapa emergente por problemas financieros y tecnológicos. Ahora bien, las características de las nuevas tecnologías permiten la producción audiovisual con unos costes mucho menores ya que *“la tecnología digital ha permitido prescindir de los grandes montajes técnicos”* aunque las

empresas valencianas del sector se adaptan en general muy lentamente a la evolución tecnológica (sólo en subsectores como publicidad y animación la relación calidad-precio del audiovisual valenciano es suficientemente competitiva). Así pues, se amplían las posibilidades para que las empresas actuales se consoliden y/o se creen nuevas empresas.

Las grandes productoras valencianas disponen de una plantilla fija de 8 a 25 trabajadores, pero la mayoría del sector lo forman empresas pequeñas (muchas microempresas) que por el tipo y volumen de actividad, se dedican al mercado local aunque algunas, más desarrolladas, tienen planes estratégicos para lanzar la empresa en el ámbito nacional e internacional o son capaces de cooperar en proyectos conjuntos como rodar dos series subvencionadas por TVE *“para las que las productoras valencianas se han unido por primera vez en una Unión Temporal de Empresas (UTE), la única forma de hacer frente a proyectos de envergadura”*. En muchos casos la actividad se reduce estrictamente a la producción de una idea, un encargo o un proyecto, de ahí que las ayudas oficiales se dirijan sobre todo a cubrir las funciones de preproducción y postproducción; porque *“quizá el problema es que hay mucho arte y poco empresario y se echa en falta la mano empresarial para rentabilizar y sacar adelante un proyecto”*.

2.2. Identificación de los recursos y capacidades

El análisis interno de las empresas audiovisuales se completa con el estudio de los recursos y capacidades que destaca la importancia de las potencialidades propias de la empresa como soporte para la elección estratégica. Se trata, por tanto, de identificar el potencial de una empresa para establecer ventajas competitivas mediante la valoración de los recursos y habilidades que posee o a los que puede acceder.

Este análisis es especialmente importante en la formulación de la estrategia de la empresa, en primer lugar, porque si el entorno es turbulento (incierto, complejo, dinámico) entonces una empresa no puede plantearse qué necesidades quiere satisfacer sino cuáles puede satisfacer. Cuando una empresa determina lo que sabe hacer, su potencial, la empresa puede decidir en qué segmento del mercado y a través de qué estrategias competitivas puede explotar mejor esas capacidades. En segundo lugar, hay que ser consciente de que la competitividad de una empresa audiovisual (con las mismas posibilidades ofrecidas por el entorno y con las limitaciones del mismo sector) depende de factores de carácter intraempresarial y, concretamente, de la combinación de los recursos de la empresa.

Los **recursos tangibles** (activos físicos y financieros) de las empresas audiovisuales no tienen gran entidad de ahí que, como hemos visto ésta es una de las principales líneas de actuación de la Administración valenciana en el Protocolo firmado y del programa europeo Media II. La insuficiencia de estas intervenciones también parece bastante evidente cuando se comparan las ayudas recibidas por el sector en otras Comunidades Autónomas o se reclaman *“medidas industriales para que los inversores puedan trabajar y crear industria: desgravación, incentivos, ayudas a la comercialización...”*.

Las otras actuaciones se dirigen a los **recursos intangibles** (tecnológicos, organizativos y humanos) porque también se observan claras deficiencias en general. El problema con los recursos tecnológicos es que las innovaciones se han

generalizado a todos los procesos, incluidos los métodos de gestión y de trabajo, y que el periodo de tiempo entre innovaciones es muy corto. Esto implica hacer un gran esfuerzo en la información acerca de cuáles son las nuevas tendencias y también en formación para poder aplicar esas nuevas tecnologías eficaz y eficientemente. Por otra parte, respecto a los recursos organizativos ya hemos señalado el déficit en gestión empresarial porque falta definir estrategias, elaborar e implantar planes, programas y presupuestos, organizar el trabajo en equipos, controlar la gestión, dirigir los recursos humanos, ...

Y, finalmente, en cuanto a la **situación de los recursos humanos** (independientemente del informe jurídico-laboral específico que realizamos en otro documento) podemos decir que, dadas las características del sector, de su actividad y del producto final, estamos ante el capital fundamental sobre el que se basan la mayoría de las empresas audiovisuales.

La dificultad consiste en cómo identificar y valorar en una empresa los recursos aportados por las personas. Las habilidades individuales pueden ser valoradas analizando la cualificación del individuo, su experiencia y los resultados de su trabajo; pero estos resultados son difíciles de medir porque las personas trabajan juntas en la organización y no se puede separar la contribución de cada uno al resultado y, además, porque sería necesario identificar el potencial de desarrollo (resultados futuros) de estas personas, al ampliar su experiencia y su formación. En todo caso, el valor de los recursos depende de cómo se utilicen por la organización, de las capacidades organizativas; por tanto, los recursos no determinan de forma exclusiva lo que una organización puede hacer ya que se debe considerar la habilidad de la gerencia para conseguir la cooperación y colaboración entre los recursos requeridos para el desarrollo de las actividades básicas (rutinas organizativas).

Actualmente en el sector audiovisual la mayoría de los profesionales (tanto los artistas y productores como los técnicos) son polivalentes. Esta polivalencia o diversificación puede ser en muchos casos por cuestiones económicas (*“porque si te centras en una cosa, no puedes vivir de eso”*); pero también es producto de cuestiones técnicas (*“si un operador de cámara no sabe montar, no sabe grabar bien o no está documentado...puede crear un montón de problemas en esas fases del proceso de producción”*). La especialización se produce cuando aumenta el volumen de trabajo, cuando se desarrolla una industria (de momento sólo en doblaje); en este sentido, si podemos estar prácticamente seguros de un crecimiento muy importante del subsector cine (directiva europea, Ciudad del Cine), en un futuro próximo habrá más demanda de profesionales especializados que de polivalentes.

Otro problema es la actitud autodidacta entre los profesionales del sector cuando actualmente, a partir de la incorporación de la informática en el campo audiovisual, la velocidad de reciclado no se puede asumir (*“o te tienes que dedicar todo el día a ser autodidacta”*). Del mismo modo, la experiencia en este sector no es suficiente para afrontar las nuevas exigencias profesionales, porque debemos adquirir conciencia de que se está trabajando en un marco tecnológico muy dinámico y complejo (*“en pocos años, el número de tareas llevadas a cabo por los profesionales del medio aumentará en más del 80%”*); así, por ejemplo, las actrices y actores se encuentran en un momento que tienen que cambiar su forma de trabajo, asumir nuevas funciones, conocer nuevos procesos,... (doblaje, televisión, cine, publicidad, animación).

En esta situación, actualmente *“dominar el mundo del audiovisual no es un arte que pueda aparecer en los profesionales valencianos por ciencia infusa”*, sino que la cuestión es si la introducción de nuevas tecnologías (técnicas, laborales u

organizativas) en la producción audiovisual o la posibilidad de hacer distintas producciones (diversificación, cooperación,...), ¿hará que cambien los perfiles profesionales y que aparezcan nuevas empresas o los mismos profesionales y las empresas actuales pueden asumir las nuevas funciones mediante las ayudas y la formación adecuada?.

Un aprovechamiento óptimo de los recursos individuales y de las capacidades organizativas sólo es posible a largo plazo y se consigue con un personal motivado, entre los que se han establecido relaciones de confianza mutua; con un personal que tiene una participación activa en el proyecto, del que se puede esperar la máxima colaboración; con un personal profesionalizado, bien preparado para el trabajo en equipo; en definitiva, con un personal estable, perfectamente integrado en un proyecto empresarial. En cambio, nuestra realidad es muy distinta porque las grandes productoras valencianas (tres o cuatro de las cuarenta y cinco asociadas) disponen de una plantilla fija de 8 a 25 trabajadores que se podrían llamar *privilegiados* si se comparan con los eventuales (normalmente contratados por obra) que *“o viven en precariedad laboral, dado que la capacidad de generar trabajo continuo es más un sueño que una realidad, o se ven obligados a diversificarse en otros trabajos”*.

En el análisis interno de una empresa al identificar sus recursos y capacidades se establecen las fortalezas relativas frente a los competidores y permite ajustar su estrategia para asegurar que esas fortalezas sean plenamente utilizadas y sus debilidades estén protegidas. El análisis de los recursos y capacidades puede ir más lejos e intentar evaluar las posibilidades que ofrecen tanto para generar beneficios a largo plazo, como para mantener en el tiempo una ventaja competitiva generada.

2.3. Matriz DAFO

El análisis estratégico realizado hasta aquí, tanto externo como interno, se puede resumir realizando un análisis de las Debilidades-Amenazas y Fortaleza-Oportunidades (DAFO) donde se indican las principales conclusiones que se derivan del mismo, representando en cada una de las áreas de la matriz los puntos fuertes y débiles con los que cuenta la organización, así como las oportunidades y amenazas que una empresa puede encontrar en su entorno. El diseño de la matriz DAFO es meramente cualitativo expresando en cada cuadrante los aspectos más relevantes de cada factor; pero tendremos así una visión global de la situación en que se encuentra una empresa o proyecto para diseñar su estrategia:

MATRIZ DAFO

PUNTOS FUERTES internos potenciales

- Gran flexibilidad organizativa.
- Relación calidad-precio (publicidad y animación).
- Experiencias de cooperación (UTE).
- Subsectores competitivos (doblaje y animación).

PUNTOS DÉBILES internos potenciales

- Falta de “emprendedores”.
- Fragmentación.
- Excesiva dependencia de la Administración.
- Falta de planificación estratégica.
- Elevada competencia.

OPORTUNIDADES externas potenciales

- Potenciación del sector audiovisual europeo.
- Las nuevas tecnologías reducen los costes de la producción audiovisual.
- Condiciones geográficas y climatológicas ideales.
- Fomento de la cooperación empresarial.
- Sector preferente desde el punto de vista cultural e industrial.
- Potencial estratégico de la economía valenciana por su capacidad para crear empleo.
- Amplio mercado nacional e internacional.
- Gran proyección de futuro.
- Fase de expansión del sector (hasta 2005).
- Futura Ciudad del Cine.

AMENAZAS externas potenciales

- Falta una política audiovisual adecuada de carácter autonómico.
- Desestructuración de la industria.
- Cambios tecnológicos.
- Escasa conciencia de que estamos en un momento de inflexión (tipo de tecnología, de trabajo, de sociedad).
- Falta de valoración de la sociedad valenciana por sus profesionales.
- Relativo estancamiento de la demanda.

3.- ALTERNATIVAS ESTRATÉGICAS

En este punto vamos a presentar de forma muy resumida una serie de alternativas estratégicas que podrían plantearse las empresas valencianas del sector audiovisual existentes o de nueva creación, en un futuro próximo.

3.1. Basadas en ventajas competitivas

Las estrategias basadas en ventajas competitivas son las posibles líneas de actuación de que dispone una empresa para mejorar su posición en mercados determinados y con productos o servicios concretos. Estas ventajas se consiguen mediante el dominio y control por parte de una empresa de alguna característica, habilidad, recurso o conocimiento que incrementa su eficacia y le permite distanciarse de la competencia.

La ventaja competitiva puede ser creada por una empresa con estrategias que se anticipen o respondan a cambios externos, y estrategias que creen cambios a través de la innovación. En el primer caso, la aparición de esta ventaja va a depender de la habilidad de la empresa para responder flexible y rápidamente a los cambios en el entorno (como han hecho, por ejemplo, las empresas valencianas de servicios audiovisuales y de publicidad). En el segundo caso, la empresa puede conseguir ventajas competitivas provocando cambios a través de la innovación; pero no sólo innovación en el sentido técnico (como las empresas valencianas de animación en plastilina) sino también en el sentido organizativo (como la formación de una UTE por las cuatro grandes productoras valencianas).

Aunque el origen de una ventaja competitiva puede estar, como acabamos de ver, en numerosas características de la actividad de la empresa, cualquiera de ellas conduce de una forma u otra, al liderazgo en costes o a la diferenciación del producto. Estas ventajas competitivas sólo podrán conseguirse en una parte específica del sector audiovisual o segmento de mercado. Ahora bien, también podemos observar en la realidad valenciana empresas de éxito sin que sean líderes en costes y sin tener diferenciados sus productos: se trata de *“productos o servicios de empresas que tienen una muy buena relación calidad-precio”* como ocurre con algunas de nuestras empresas de publicidad o de videoclips.

3.2. Basadas en las características del sector

Las estrategias basadas en las características del sector tratan de identificar diferentes líneas de actuación recomendables para una empresa según el tipo de industria en que se encuentra. El audiovisual valenciano es un sector emergente, porque la experiencia de los últimos años no ha servido para conseguir su consolidación y crecimiento; y porque se está viviendo una etapa en que las innovaciones tecnológicas son continuas y rápidas.

Algunas características de las industrias emergentes inciden decisivamente en las estrategias a seguir porque estas empresas tienen altos costes iniciales debido a los bajos volúmenes de producción y la inexperiencia; porque las tasas de crecimiento de la demanda son muy reducidas, debido al escaso conocimiento del producto en el mercado; y porque existe un elevado riesgo debido a la incertidumbre e inestabilidad propia del sector (*“la travesía ha sido una aventura a base de reinvertir beneficios, aprender sobre la marcha los avances tecnológicos y luchar con los bancos para que comprendan el particular riesgo que caracteriza el sector”*).

Ante esta situación las estrategias más apropiadas son aquellas que tienden sobre todo a disminuir la incertidumbre e inestabilidad mediante la consolidación de las innovaciones tecnológicas emergentes (para lo cual los procesos de formación son indispensables) y la configuración estructural de la industria audiovisual (lo cual depende del asociacionismo profesional, de los proyectos empresariales y de la ayuda institucional). En la medida en que una empresa sea capaz de incidir en este proceso, tendrá una mejor posición competitiva futura. En este sentido, las estrategias de cooperación entre competidores (como la UTE citada arriba) suelen ser habituales en las industrias emergentes ya que, de esta forma, se consigue con mayor facilidad la consolidación de la industria en su conjunto y se influye con mayor poder en la configuración futura de la misma creando barreras de entrada.

3.3. Basadas en la innovación

Las estrategias basadas en la innovación están más relacionadas con la gestión de la tecnología (cómo se obtiene, cómo se planifica, cómo se desarrolla...) que con la tecnología misma, puesto que podemos suponer que nos viene dada (*“Siempre estamos detrás del mercado norteamericano y, en Europa, del mercado francés que es el más innovador. Sólo con ver cómo está Europa puedes prever lo que va a pasar, primero en el mercado estatal... y al final en el valenciano”*).

La producción audiovisual tiene una serie de tecnologías clave (según el sector profesional) suficientemente desarrolladas y aceptadas ampliamente por el mercado, precisamente la detección de las necesidades de formación que se está realizando permitirá ver los déficits respecto a los conocimientos indispensables para la aplicación de la/s tecnología/s correspondiente/s en cada profesión.

El potencial tecnológico es el conjunto de tecnologías que domina una empresa y no son más que una manifestación de los recursos y capacidades de la empresa en el ámbito tecnológico. Las alternativas estratégicas basadas en la innovación se tomarán en función del potencial estratégico, donde se incluyen tanto los medios materiales (recursos físicos) e inmateriales (recursos humanos y organizativos) de carácter interno, como aquellos otros (de todo tipo) a los que puede acceder en el exterior (por ejemplo, a través de instituciones como el IMPIVA), para concebir, fabricar y comercializar sus productos.

Dadas las características de las empresas audiovisuales la estrategia a seguir consistiría en adquirir la tecnología adecuada para ampliar la posición competitiva, especializándose en un número limitado de tecnologías clave para ampliar esta alternativa en etapas sucesivas.

3.4. Basadas en el desarrollo de las empresas

Las alternativas estratégicas basadas en el desarrollo de las empresas, tanto si se llevan a cabo mediante la expansión o mediante la diversificación, pueden implantarse a través del crecimiento interno o del crecimiento externo.

El crecimiento interno se basa en el desarrollo de productos y mercados a través de nuevas inversiones en la propia empresa. Este crecimiento modifica la estructura de la empresa por la inmovilización de activos, supone la contratación de nuevos factores productivos y crea, por tanto, capacidad productiva nueva en el sistema económico.

La estrategia de crecimiento interno es la más adecuada para un sector como el audiovisual valenciano formado por empresas muy pequeñas e inestables, ya que está ha sido la forma normal o natural en la mayoría de los procesos de desarrollo empresarial, porque permite la adquisición de la tecnología más ajustada a las necesidades, facilita la optimización de la localización industrial y optimiza la gestión del proceso al crecer los recursos lentamente. Se puede decir, por tanto, que *“viendo los datos, parece claro que, pese a no ser todavía industria, el sector audiovisual valenciano es dinámico, tiene capacidad de crecimiento y es una fuente indiscutible de empleo”*.

Pero las empresas pequeñas tampoco pueden despreciar el crecimiento externo, sobre todo mediante la cooperación o alianza entre empresas, porque muchas veces es la única forma de potenciar el propio crecimiento interno o, simplemente, de poder plantearse determinados proyectos.

Mediante la cooperación o alianza entre empresas se establecen vínculos y relaciones entre las empresas a través de fórmulas jurídicas expresas, o bien con acuerdos explícitos o tácitos; pero sin pérdida de personalidad jurídica de ninguno de los participantes, ya que mantienen su independencia.

Una de las fórmulas más sencillas es la *unión temporal de empresas* (UTE), que consiste simplemente en un acuerdo explícito entre varias empresas para poder realizar proyectos de cierta envergadura, compartiendo riesgos o/y complementando sus recursos.

Por su parte la Unión Europea propone la formación de *redes* que es un tipo de cooperación que consiste en múltiples acuerdos entre los más diversos participantes (empresas, individuos, instituciones públicas y privadas, entidades financieras...), de forma que los diferentes tipos de acuerdo son los eslabones que unen las redes y cada una de las entidades que integran esta alianza aporta las actividades en las que tiene una competencia distintiva.

Valencia a 8 de marzo de 2000

INFORME SOCIOECONÓMICO: NOTA FINAL

Con todas las referencias contenidas en este análisis estratégico del sector audiovisual e independientemente de las necesidades formativas que se expliciten en los resultados específicos del Proyecto Actua, pensamos que la formación de los recursos humanos del sector en cualquiera de sus ámbitos profesionales es una necesidad estratégica del sector de producción audiovisual valenciano.

Una formación que, además de la mejora de los recursos individuales de cada profesional en su puesto de trabajo, realizada con una óptica de futuro para responder activamente a todo tipo de innovaciones en las nuevas situaciones con que se va a encontrar; también se plantee objetivos relacionados con la potenciación de actitudes y aptitudes empresariales en el sector, posibilitando la creación de estructuras organizativas que faciliten el máximo aprovechamiento de esos recursos desarrollando capacidades colectivas y permitan la consolidación de la industria audiovisual.

Así pues, la creación de empresas con una perspectiva estratégica, el aprendizaje de técnicas de dirección y planificación, y la actualización de conocimientos elementales jurídico-administrativos, o de habilidades para la negociación, deberían contemplarse en futuros planes de formación con un carácter transversal.

SECTOR DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL VALENCIANO

2. INFORME JURÍDICO-LABORAL

1.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL AUDIOVISUAL

- 1.1.- Los convenios colectivos aplicables al sector
- 1.2.- Los ámbitos de aplicación de los convenios citados
- 1.3.- La legitimación y la eficacia de los convenios
- 1.4.- La concurrencia entre convenios colectivos
- 1.5.- La clasificación profesional de los convenios referenciados
- 1.6.- La vigencia del Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos y su incidencia en el sector audiovisual

2.- SECTOR AUDIOVISUAL Y FORMAS DE CONTRATACIÓN

- 2.1.- La contratación laboral ordinaria en los citados convenios
- 2.2.- La relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos
- 2.3.- El trabajo por cuenta propia en el sector audiovisual

3.- LA FORMACIÓN CONTINUA EN EL SECTOR AUDIOVISUAL

- 3.1.- El tratamiento de la formación continua en los convenios colectivos citados
- 3.2.- El acuerdo II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19/12/1996 (ANFC) y el Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua de 28/4/1997.
- 3.3.- La formación continua al margen del ANFC
- 3.4.- El enganche del sector audiovisual al ámbito de formación continua
- 3.5.- Los Planes Sectoriales de Formación Continua

SECTOR DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL VALENCIANO

2. INFORME JURÍDICO-LABORAL

PREÁMBULO

El objeto del presente informe se refiere a la problemática que plantea la formación profesional continua (en adelante FPC) en el ámbito del sector audiovisual y, más concretamente, a su tratamiento y a sus proyecciones desde la óptica de la legislación laboral. Si tenemos en cuenta el enfoque técnico-jurídico del estudio que ahora presentamos sobre la citada materia, resulta absolutamente lógico y obligado que nuestra indagación se centre, como inicial punto de partida, en la normativa general que reglamenta la FPC: concretamente, el II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996 (ANFC), publicado en el BOE de 1 de febrero de 1997, más el Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua de 28 de abril de 1997 (ATFC), publicado en el BOE 16 de mayo de 1997, pactos cuya efectividad expira el 31 de diciembre del 2000 (art. 4 del ANFC y cláusula sexta del ATFC); todo ello sin perder de vista los diferentes pactos alcanzados en el marco de la negociación colectiva de carácter sectorial estatal que, en desarrollo del ANFC, constituyen conjuntamente con éste la estructura del referido subsistema en su respectivo ámbito (cláusula primera del ATFC). En cualquier caso, y dado que el informe se circunscribe al campo audiovisual, se hace bastante evidente que debe utilizarse un segundo observatorio fundamental, pues puede servir de desarrollo o de complemento con respecto al primer parámetro: nos referimos en concreto a los distintos convenios colectivos que, en la actualidad, disciplinan el sector audiovisual según los datos que nos han sido facilitados por CC.OO. De esta manera, hay que advertir de inmediato que los resultados de esta investigación vienen absolutamente condicionados por la efectiva vigencia de tales convenios, ya que buena parte del análisis se centra en sus correspondientes previsiones.

Con estos antecedentes, el informe que a continuación se detalla se estructura en tres grandes capítulos; el primero de ellos constituye un acercamiento a la negociación colectiva efectivamente desarrollada por los representantes de empresarios y trabajadores del sector, identificando tales convenios, sus rasgos y principales cláusulas delimitadoras y, si acaso, alguno de los problemas jurídicos que se plantean en orden a su vigencia aplicativa. A continuación, el segundo capítulo está dedicado a analizar, tomando como referencia lo dispuesto por los referidos convenios colectivos, el régimen de la contratación de servicios más habitualmente utilizada en el medio audiovisual, lo que resulta necesario dada la innegable conexión entre esta materia y las posibles actuaciones en cuanto a FPC se refiere. En último lugar, el tercero de los capítulos afronta una parte de la problemática de la FPC en este sector desde la óptica del Derecho del Trabajo; de este modo, y teniendo muy en cuenta las previsiones de los convenios y del ANFC y del ATFC, estaremos en condiciones de presentar algunas constataciones y propuestas de actuación para encauzar en este ámbito la FPC.

1.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL AUDIOVISUAL.

1.1. Los convenios colectivos aplicables al sector.

Partiendo del material suministrado para elaborar este informe, y dando por buena la relación de convenios colectivos aprobados para el sector del medio audiovisual, nos encontramos con el siguiente listado ordenado cronológicamente:

- **Convenio Colectivo de profesionales de doblaje (rama artística)**, publicado en el BOE por Resolución de 17 de enero de 1994 (en lo sucesivo CC1).
- **Convenio Colectivo del sector “profesionales del doblaje” (rama artística)**, publicado en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana por Resolución de 29 de junio de 1994 (en lo sucesivo CC2).
- **Convenio Colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores y los actores**, publicado en el BOE por Resolución de 4 de julio de 1995 (en lo sucesivo CC3).
- **Convenio Colectivo para las empresas de doblaje y sonorización**, publicado en el BOE por Resolución de 31 de julio de 1995 (en lo sucesivo CC4).

1.2. Los ámbitos de aplicación de los convenios citados.

Tomando como referencia lo establecido por el artículo 85.3 b) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), los convenios colectivos regulados por esta norma – y también los llamados convenios de eficacia personal limitada o extraestatutarios – delimitan su radio de acción a partir de unas determinadas unidades de negociación; agrupados en cuatro, los ámbitos que fijan el alcance de los convenios citados se ordenan de la forma que sigue:

1.2.1. Ámbito personal.

En vistas a precisar el alcance subjetivo del convenio, concretando a qué trabajadores y empresas les resulta de aplicación, nos encontramos con que los CC1 rige para ciertos profesionales que integran la rama artística del doblaje (actores, adaptadores-ajustadores de diálogos, directores y ayudantes de dirección) y para las empresas que realicen el doblaje y sonorización de obras audiovisuales. Respecto al CC2, resulta éste operativo para estas mismas empresas y, por otro lado, de forma más restrictiva con respecto a los trabajadores contemplados por el CC1, únicamente para los actores y directores. El CC3, por su parte, disciplina las relaciones entre los productores y los actores en orden a ejecutar contratos laborales de interpretación para la realización de obras audiovisuales, exceptuando las realizadas en forma de cortometraje y cuya explotación primaria sea su exhibición en salas cinematográficas, los contratos concluidos entre empresas de producción audiovisual y los figurantes, así como los de ejecución musical de las bandas sonoras de dichas obras y de videos musicales. Finalmente, el CC4 afecta a las empresas de doblaje y sonorización y a los trabajadores encuadrados en los grupos y categorías profesionales previstos por el propio convenio (art. 27), es decir, el resto de empleados no sujetos al CC1.

Así las cosas, ocurre que los cuatro convenios establecen una particular delimitación personal desde la óptica de los trabajadores afectados. Dos de ellos pueden considerarse, hasta cierto punto, una suerte de convenio-franja aunque de carácter supraempresarial (CC1 y CC2) al aplicarse sólo a determinadas categorías de profesionales – los que integran la rama artística del doblaje (actores y directores en ambos convenios, más adaptadores- ajustadores de diálogos y ayudantes de dirección sólo en el caso del CC1) -, lo que provoca, en consecuencia, que el CC4 sea, a su vez, un convenio de cierre y operativo para las restantes categorías existentes en las empresas de doblaje y sonorización. Algo semejante sucede también con el CC3, ya que sus destinatarios son únicamente los actores que realizan contratos de interpretación para los productores de obras audiovisuales.

1.2.2. Ámbito funcional.

La delimitación del sector – o, mejor, subsector - productivo al que van a serle de aplicación las correspondientes prescripciones del convenio viene resuelta de la manera que sigue: en los CC1 y CC2, el ámbito funcional va referido a las actividades artísticas del doblaje y sonorización de obras audiovisuales, entendiendo por tales las películas cinematográficas (cualquiera que sea su formato y duración), las películas videográficas unitarias y los capítulos y episodios seriados, más los documentales o reportajes cinematográficos o videográficos. Por su parte, el CC3 se ocupa de la actividad interpretativa desarrollada por actores profesionales en favor de productores de obras audiovisuales, con la excepción hecha de las tareas excluidas expresamente por el artículo 1.1 del citado convenio. En último término, el CC4 se refiere en sentido funcional a las empresas dedicadas al doblaje y sonorización, con lo que se produce una intersección de éste con el ámbito productivo contemplado por el CC1 y el CC2: sin embargo, y como se deduce de los grupos y categorías profesionales utilizadas en orden a proceder a la clasificación de su personal, resulta que las actividades contempladas por el CC4 se refieren a tareas de carácter técnico, administrativo o subalterno, sin ocuparse de la rama artística del doblaje y sonorización, que coincide con el ámbito funcional de los CC1 y CC2.

1.2.3. Ámbito territorial.

Por lo que se refiere al marco geográfico en el que rige cada uno de los convenios referenciados, sucede que tres de los cuatro son de ámbito estatal (CC1, CC3 y CC4), mientras que el CC2 queda acotado a las relaciones de trabajo que, en su rama artística, se desarrollan en las empresas de doblaje y sonorización de obras audiovisuales ubicadas en el territorio del País Valenciano.

1.2.4. Ámbito temporal.

En este orden, llama poderosamente la atención el hecho de que los convenios colectivos suministrados para elaborar este informe se hayan pactado entre los años 1993 y 1995, y que la vigencia por ellos establecida inicialmente finalice bien el 31 de diciembre de 1995 (CC1 y CC4) o de 1996 (CC2), bien a mediados de 1996 (CC3). O lo que es lo mismo, que, al momento de elaborarse este estudio, si los datos facilitados son correctos, nos encontramos con que todos los convenios de referencia siguen operativos más allá del tiempo estrictamente pactado, lo que puede explicarse por su prórroga automática al no haberse denunciado “ante tempus” o, si acaso, por no haberse cerrado todavía el nuevo proceso negociador (ultraactividad del convenio que ha sido denunciado en el plazo hábil previsto).

1.3. La legitimación y la eficacia de los convenios.

1.3.1. Las partes contratantes de los convenios.

En cuanto a los sujetos negociadores de los cuatro convenios aplicables al sector audiovisual, nos encontramos en todos los casos con la presencia, por un lado, de las respectivas patronales y, por el otro, de los sindicatos y asociaciones representativas de los trabajadores de este medio, lo que resulta congruente con el carácter supraempresarial que tienen todos los acuerdos analizados. Si concretamos quienes son las partes contratantes de estos convenios, resulta que el CC1 fue suscrito por las asociaciones patronales APADECA y APADEMA, mientras que por el banco social lo fueron las correspondientes Federaciones de CC.OO. y UGT; en cuanto al CC2, éste fue pactado por la patronal AVEDIS y por l'Associació d'Actors del País Valencià (AAPV). El CC3 tiene como partes contratantes a la asociación empresarial FAPAE y, representando a los actores, la Federación de la Unión de Actores del Estado Español (FUAAE) y las respectivas Federaciones de CC.OO. (FESPACE) y de UGT (Servicios). En última instancia, el CC4 resulta inexplicablemente indeterminado en esta materia, aunque exista constancia de que fue acordado, como mínimo, por la patronal AEDYS y por la Federación de CC.OO. competente en este sector.

1.3.2. La eficacia personal de los convenios.

En este punto capital, en el que se abren dos alternativas de muy diferente signo – convenios estatutarios o de eficacia general frente a convenios extraestatutarios o de eficacia personal limitada a los afiliados a las organizaciones firmantes del acuerdo -, únicamente el CC3 declara abiertamente su naturaleza estatutaria en su artículo 1, siendo por lo tanto operativo para todos los promotores y los actores, afiliados o no a las organizaciones que lo suscriben. Los tres restantes (CC1, CC2 y CC4) no declaran expresamente su grado de aplicación personal, lo que añadido a la carencia de datos sobre la representatividad de sus agentes negociadores, hace incierta la eficacia general o limitada de tales convenios, aunque, deba reconocerse que alguno de ellos apunta tendencialmente hacia el modelo estatutario (así, por ejemplo, el artículo 2 del CC4).

Cuestión sustancialmente distinta es que uno o varios de estos últimos convenios tenga carácter extraestatutario, y que su eficacia personal limitada sea corregida mediante aplicación extensiva por parte de las empresas a los trabajadores no afiliados o afiliados a sindicatos o asociaciones no firmantes o, si acaso, mediante adhesión individual o colectiva realizada “a posteriori”; sobre estos extremos se carece de datos.

1.3.3. Eficacia jurídica de los convenios.

Tampoco puede pasarse por alto esta controversia jurisprudencial y doctrinal, plagada de vitales consecuencias jurídicas y prácticas. Como se sabe, con ese debate se está discutiendo el valor de los convenios para el mundo del Derecho, ya que

pueden ser éstos considerados como una verdadera norma jurídica que integra el sistema de fuentes del ordenamiento laboral o, por el contrario, ser catalogados de simples contratos, aunque de dimensión colectiva. Al hilo del tema, nadie discute que los convenios de eficacia general o estatutarios – denominados así por cumplir los duros requisitos previstos por los artículos 87, 88 y 89.3 del ET – poseen plena eficacia normativa, de modo que la polémica se cierne sobre el otro modelo de convenio, el conocido como extraestatutario. Al respecto la doctrina científica se muestra dividida en torno a este interrogante o, dicho de otro modo, unos autores interpretan que la eficacia normativa deriva del contenido esencial del derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 de la Constitución), mientras que otro sector considera que ese valor es un “plus” que puede fijar la ley ordinaria si así lo desea – en este caso el ET – a la hora de encauzar semejante derecho; sin embargo, debe dejarse constancia que el Tribunal Supremo viene considerando que los convenios extraestatutarios no disponen de eficacia normativa, frente a la postura más titubeante o ambigua del Tribunal Constitucional.

1.4 . La concurrencia entre convenios colectivos.

Partiendo de lo dispuesto por el artículo 84 del ET, se puede observar una posible concurrencia, no necesariamente conflictiva, entre lo dispuesto por el CC1 y el CC2, ya que ambos inciden simultáneamente sobre ciertos profesionales del doblaje en su rama artística; de todos modos, hay que reseñar que ese solapamiento entre ambos convenios no es completo, ya que el ámbito personal del CC1 es más amplio que el CC2, pues éste último sólo resulta de aplicación a los actores y a los directores que intervienen en el doblaje y sonorización de obras audiovisuales, mientras que el primero afecta además a los adaptadores-ajustadores de diálogos y a los ayudantes de dirección.

En línea de principio, esa concurrencia parcial debería resolverse aplicando únicamente el CC1, de ámbito estatal, y no el CC2, que tiene carácter autonómico valenciano y que sólo sería operativo para aquellas materias no tratadas expresamente por aquél. La razón de esta preferencia no tiene tanto que ver con el hecho de que el primero contemple un ámbito territorial más amplio ni, tampoco, por lo señalado en la Disposición Final Segunda del CC1. La clave que explicaría ese desplazamiento del CC2 reside, suponiendo que ambos convenios sean estatutarios, en la regla prevista por el primer párrafo del artículo 84 del ET, toda vez que el CC1 es anterior en el tiempo y, por lo tanto, durante su vigencia no puede verse afectado por lo dispuesto en otro convenio colectivo de distinto ámbito. Con todo, existe la posibilidad legal de que esa intersección entre el CC1 y el CC2 no implique el desplazamiento y consiguiente inaplicación de éste último, cuyas prescripciones serían perfectamente aplicables si se cumple con lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 84 del ET y se respetan los límites fijados en su párrafo tercero (materias no negociables a efectos de concurrencia entre convenios de diferente ámbito).

1.5. La clasificación profesional en los convenios referenciados.

Llegados a este punto de indudable relevancia a la hora de perfilar acciones vinculadas con la FPC, resulta que el CC1 contempla las siguientes especialidades profesionales: actores, adaptadores o ajustadores de diálogos, directores y ayudantes de dirección. Todavía más limitado es el encuadramiento previsto por el CC2: actores/actrices y directores/directoras. Por su parte, el CC3 establece tres categorías

profesionales: actor protagonista, actor secundario y actor de reparto. Mucho más rica se presenta, finalmente, la clasificación profesional contenida en el CC4, ya que el personal se divide en tres grupos, cada uno diversificado en varias categorías: de este modo el grupo de técnicos engloba al jefe de sonido, técnico de sonido y/o vídeo, operador de cabina, sonido y/o vídeo, ayudante de cabina, sonido y/o vídeo, montador, ayudante de montaje, auxiliar de montaje y jefe electricista. El grupo profesional de los administrativos comprende al jefe de administración, jefe de sección, jefe de negociado, jefe de producción, ayudante de producción, oficial de primera, oficial de segunda, auxiliar administrativo y aspirante (menor de dieciocho años); finalmente, el grupo de los subalternos engloba al conductor, telefonista, conserje, guarda, portero y servicio de limpieza.

1.6. La vigencia del Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos y su incidencia en el sector audiovisual.

Expuesto en el apartado 1.1 de este informe el listado de convenios colectivos que regulan las relaciones laborales en el ámbito audiovisual, puede perfectamente ocurrir que con ellos no quede cerrado del todo el abanico de actividades profesionales que se desarrollan en este sector. Si ello fuera así, y ante la gradual pérdida de vigencia de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales introducida por la Ley 11/1994, de reforma parcial del ET (nueva Disposición Transitoria Sexta del ET), debe recordarse que los agentes sociales más representativos suscribieron el 28 de abril de 1997 el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos o AICV (BOE de 9 junio), al objeto de paliar, en tanto la negociación colectiva no cubra por completo la laguna originada por la derogación de esas normas reglamentarias aprobadas durante el franquismo, la ausencia de reglas laborales en los sectores y subsectores relacionados en el Anexo I del AICV y referidas en concreto a cuatro materias específicas (estructura profesional, promoción de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario (art. 2 del AICV).

Repasando el listado de sectores y subsectores contenido en el citado Anexo I, encontramos algunos de ellos que, de una forma u otra, pueden tal vez cruzarse y solaparse con la actividad desempeñada por las empresas del medio audiovisual (así, por ejemplo, espectáculos públicos y deportes o, quizá, profesionales de teatro, circo, variedades y folklore). De tal suerte, si se entiende que la negociación colectiva no cubre actualmente y por completo el campo del audiovisual y, además, éste se reconduce, aunque sea en parte, a alguno de los sectores o subsectores recogidos por el Anexo I del AICV, habrá que entender que sus previsiones son operativas en tanto no se cierre del todo la negociación colectiva en el sector audiovisual (arts. 1.3, 2 y 4.2 del AICV).

2.-. SECTOR AUDIOVISUAL Y FORMAS DE CONTRATACIÓN.

Este capítulo está destinado a comentar las diferentes modalidades de contratación que se utilizan en el ámbito del sector, lo que constituye un punto de apoyo a la hora de trazar futuras acciones ligadas a la FPC. Ante la carencia de fiables datos estadísticos que nos revelen el mapa real de la contratación en el campo audiovisual, no tenemos más apoyo que el tratamiento dado a este tema en la negociación colectiva del sector y, de manera complementaria, la información

contenida en el dossier facilitado por los promotores de este informe. Las conclusiones que de ello deban extraerse tienen pues que manejarse con suma prudencia debido a su propio relativismo, ya que si bien es cierto que los materiales disponibles permiten una primera aproximación al tema, no lo es menos el que los convenios colectivos aún cumpliendo un papel fundamental en esta materia a partir de 1994, suelen dejar completamente abierto y al alcance de cualquier empresa el menú contractual previsto por el ET y su normativa de desarrollo.

Teniendo en cuenta los anteriores consideraciones y el panorama que ofrece en la práctica el sector audiovisual, podemos aventurarnos a avanzar el siguiente balance, siempre provisional:

a) Por las especiales características del sector, a las que sumar las líneas de tendencia seguidas por el mercado de trabajo español, pensamos que predomina claramente la contratación temporal sobre la que tiene carácter indefinido.

b) Dentro de la primera, y como revelan los convenios colectivos consultados, destaca por encima de todo el contrato temporal para la realización de una obra o de un servicio determinado (art. 15.1 a) del ET), en bastantes casos de corta duración, y, según el perfil de las correspondientes obras audiovisuales, de duración cierta o incierta. De manera subsidiaria juega el contrato de eventualidad (art. 15.1. b) del ET), mientras que el de interinidad (art. 15.1 c) del ET) parece condenado a ser utilizado de manera muy puntual o casi marginal, ya que sólo sirve para sustituir a trabajadores con derecho a que les sea reservado su puesto o, si acaso, mientras se resuelve un procedimiento de selección o de promoción del personal.

c) En cuanto a las denominadas por el ET modalidades del contrato de trabajo (arts. 10, 11, 12 y 13), no puede en principio descartarse de plano el uso de cualquiera de ellas; sin embargo, y por su conexión funcional con las profesiones tituladas que habilitan para trabajar en el sector audiovisual, cabe razonablemente dar un mayor relieve al contrato en prácticas (art. 11.1 ET) más que al contrato para la formación (art. 11.2 ET). Tampoco es posible excluir por completo la contratación a tiempo parcial (art. 12 ET), pero, de ser utilizada, debe serlo poco debido a las peculiaridades que presenta la jornada de trabajo en este sector. Al límite, cabe concluir esta reflexión indicando que, bajo ciertas y muy concretas condiciones, puede utilizarse el contrato de grupo (art. 10.2 del ET) – lo que podría ocasionar problemas de deslinde frente al trabajo por cuenta propia desarrollado de manera asociada -, y el de trabajo a domicilio (art. 13 del ET).

d) Teniendo en cuenta que las figuras profesionales que son objeto de este estudio coinciden principalmente con las de productor, director o realizador, montador, guionista, operador de cámara, técnico de sonido e iluminación, actor, doblador y periodista del sector audiovisual, debe dejarse constancia de inmediato de que todas ellas, a excepción quizá de los productores, pueden ejecutarse en régimen laboral asalariado o en forma de trabajo por cuenta propia. Pero no sólo eso: como evidencia la jurisprudencia laboral española, resulta que algunas de estas figuras profesionales son relaciones de perfiles difusos y de controvertida catalogación, presentándose como una zona gris más con respecto al contrato de trabajo.

e) Si nos movemos en los márgenes del empleo subordinado y por cuenta ajena, es menester destacar un nuevo y delicado problema de frontera contractual: dicho en otros términos más precisos, algunas de esas figuras profesionales se reconducen al marco de la relación laboral especial de artistas en

espectáculos públicos, prevista por el artículo 2.1 e) del ET y desarrollada por el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto (BOE de 14 de agosto), pudiendo ésta incluso derivar en la relación especial de personal de alta dirección, contemplada por artículo 2.1 a) del ET y desarrollada por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto (BOE de 12 de agosto), tal y como sostiene, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de mayo de 1986 (Repertorio Aranzadi 2570) en el caso de un director-realizador al servicio de una productora cinematográfica. En otros supuestos y, más concretamente, en el caso del personal técnico y auxiliar que colabora en la producción de espectáculos públicos, sucede que su relación profesional da lugar por lo general a la estipulación de un contrato de trabajo ordinario o común, tal y como señala indirectamente el artículo 1.5 del Real Decreto 1382/1985.

La importancia que tiene la anterior delimitación es muy relevante a efectos de reconstruir el estatuto profesional de quienes trabajan en el sector audiovisual, ya que las relaciones laborales ordinarias se sujetan al ET, a sus normas de desarrollo y a lo que establezcan los correspondientes convenios colectivos. Por el contrario, la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos se somete a las particulares prescripciones del Real Decreto 1382/1985 y a lo dispuesto por los convenios colectivos, siendo de aplicación subsidiaria el ET y las restantes normas de general eficacia en tanto sean compatibles con la peculiar naturaleza del vínculo que une a un artista con el organizador de espectáculos públicos. Con todo, y por lo que interesa a efectos de este informe, hay que subrayar que la anterior distinción no es trascendente a efectos de FPC, puesto que las actuaciones previstas por el II ANFC van dirigidas a todos los asalariados que satisfagan parte de la cuota de formación profesional (art. 3 del ANFC de 1997).

2.1 . La contratación laboral ordinaria en los citados convenios.

Tomando como referencia los cuatro convenios colectivos aplicables al sector audiovisual, es posible identificar cuáles son las formas de contratación expresamente contempladas y/o reguladas por las citadas normas convencionales.

2.1.1. La contratación indefinida.

De todos los convenios analizamos, se puede observar que únicamente dos de ellos, los CC1 y CC2, señalan expresamente a la contratación por tiempo indeterminado como una de las posibles formas de vinculación a las empresas que se dedican al doblaje y sonorización en su rama artística. En cuanto al CC4, éste disciplina sin ejemplificaciones el tema de la contratación, por lo que debe concluirse que son perfectamente posibles los contratos de trabajo fijos o estables pese a que el convenio nada de específico venga a establecer al respecto.

Por el contrario, todo parece indicar que el objeto del CC3 se asienta sobre una única figura negocial, el denominado contrato de interpretación, que, por sus singulares características, tiene “per se” naturaleza temporal como evidencia la lectura combinada de sus artículos 2, 8 e) y 23; de este modo, cabe colegir que la relación que une a los actores con los promotores de obras audiovisuales, a los efectos de dicho convenio, no es indefinida sino por tiempo determinado, pudiendo encajar en alguna de las modalidades previstas por el artículo 5.1 del Real Decreto 1435/1985.

2.1.2. La contratación temporal.

Tres de los cuatro convenios estudiados abordan la problemática de la contratación temporal estructural. El CC1 distingue entre los contratos por tiempo cierto o temporal - en el que la vinculación se establece en función de la duración temporal del contrato sin determinación de obra concreta – y los contratos por obra determinada – que pueden dar origen a dos subespecies: el contrato por convocatoria, en el que puede pactarse su reiteración, y el contrato con pacto de exclusividad y vinculación continuada durante el tiempo que dure la obra -. Por su parte, el CC2 regula el contrato eventual - que es el establecido diariamente y por mutuo acuerdo entre la empresa y el profesional, pactando el tipo de trabajo, el turno y el precio, que nunca podrá ser inferior al acordado por el convenio – y el contrato temporal por obra o tiempo determinado. En cuanto al CC3, ya con anterioridad hemos advertido que este convenio únicamente regula y de forma detallada el llamado contrato de interpretación, pensando, como revela lo dispuesto por el artículo 2.2 del citado acuerdo, en la relación laboral especial de artistas en espectáculos público que, en este supuesto concreto, puedan desarrollar los actores en favor de los promotores de obras audiovisuales. Finalmente, el CC4, no detalla ni desarrolla el régimen de la contratación, salvo en un único supuesto que, precisamente, debe tener por definición legal una duración determinada o a término: el antiguo contrato de aprendizaje.

2.1.3. Las modalidades de contratación.

Entendiendo por tales las figuras así definidas por los artículos 10, 11, 12 y 13 del ET, sucede que solamente el CC4 aborda una de ellas, el contrato de aprendizaje (art. 22) que, como se sabe, ha sido posteriormente rebautizado por el ET como contrato para la formación (art. 11.2 del ET). Los restantes convenios del sector guardan silencio al respecto.

2.2. La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

Tal y como hemos puntualizado más arriba, determinadas actividades profesionales que se ejecutan en el sector audiovisual no dan lugar a una contratación, pudiéramos decir, común u ordinaria, sino que originan la concertación de un tipo particular de relación laboral de carácter especial, la de los artistas que intervienen en espectáculos públicos. De hecho, el CC3 se erige en el convenio colectivo estatal de un colectivo que forma parte de tales artistas, sometidos a un peculiar régimen jurídico: el de los actores que trabajan para empresarios promotores de obras audiovisuales. Las líneas que siguen pretenden servir de mínima guía para reconocer el alcance de dicha relación laboral especial, reglamentada fundamentalmente por el Real Decreto 1435/1985, y su proyección en el sector audiovisual.

2.2.1. Los perfiles de esta relación laboral especial.

Aplicando las reglas del mencionado Real Decreto 1435/1985, y con el apoyo que nos proporciona la jurisprudencia laboral española, debemos entender que la identificación de estos profesionales, sometidos con un singular estatuto desde el

punto de vista laboral, pasa por la concurrencia de los siguientes tres requisitos:

a) En cuanto a la naturaleza de la actividad, debe tener ésta por objeto la ejecución de una obra artística, excluyéndose de su ámbito de aplicación las tareas que desarrolla el personal técnico y auxiliar que colabora en la producción de espectáculos (art. 1.3 y 5 del Real Decreto 1435/1985).

b) Respecto al espacio en que aquélla se desenvuelve, debe la actividad realizarse en el marco de un espectáculo público, quedando pues al margen de dicha relación laboral especial las actuaciones artísticas ejecutadas en un ámbito privado (art. 1.3 y 4 del Real Decreto 1435/1985).

c) En última instancia, el espectáculo que origina la puesta en práctica de la actividad artística tiene que ejecutarse directamente ante el público en medios como el teatro, el cine, la radiodifusión, la televisión, las plazas de toros, las instalaciones deportivas, las salas de fiestas, las discotecas y, en general, cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos (art. 1.3 del Real Decreto 1435/1985).

2.2.2. Su incidencia en el sector audiovisual.

A partir de lo reseñado con anterioridad, y como se acierta a comprender, la pregunta clave que hay que formular es, primero, si la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos es susceptible de concertarse en el sector audiovisual; de ser ello cierto, lo segundo que importa saber consiste en dilucidar qué concretas figuras profesionales de este medio son reconducibles a dicho molde contractual.

Para empezar, no cabe descartar en absoluto que los profesionales del sector no estén en disposición de encajar en los perfiles de la referida relación laboral especial, pues como entiende nuestra jurisprudencia y doctrina judicial todo quedará condicionado a si concurren los tres requisitos del tipo más arriba anotados (naturaleza de la actividad, marco en el que se desarrolla y modo en que se ejecuta la misma). Pasando al caso concreto, pero dejando claro que no es posible generalizar por categorías y actividades profesionales del medio, ya que cada supuesto particular reúne unas singulares condiciones, parece clara la contestación afirmativa en el caso de los actores - Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1981, Repertorio Aranzadi 703 y Sentencia del Tribunal Superior de Cataluña de 24 de noviembre de 1993, Repertorio Aranzadi 43 -, desarrollando actividades de interpretación en películas cinematográficas - Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 1990, Repertorio Aranzadi 6437 y Sentencia del Tribunal Superior de Galicia de 16 abril de 1990, Repertorio Aranzadi 105) -, en series televisivas - Sentencia del Tribunal Superior del País Vasco de 19 octubre de 1999, Repertorio Aranzadi 3573 - o, también, en la actividad de grabación, doblaje y sonorización de películas - Sentencia del Tribunal Superior de Galicia de 20 abril de 1990, Repertorio Aranzadi 112 -.

Por el contrario, y según la casuística examinada por la jurisprudencia y doctrina judicial españolas, quedan fuera de esta relación laboral especial, concertando un contrato de trabajo común u ordinario por constituir más bien tareas que desarrolla el personal técnico y auxiliar que colabora en la producción de espectáculos (art. 1.5 del Real Decreto 1435/1985), los técnicos de sonido - Sentencia del extinto Tribunal Central de Trabajo de 28 de octubre de 1987, Repertorio Aranzadi 23329 -, los técnicos de luces y montajes y conductores montadores - Sentencia del

Tribunal Superior de Navarra de 6 abril de 1993, Repertorio Aranzadi 1772 - o, entre otros, los directores-realizadores cinematográficos - Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 1977, Repertorio Aranzadi 1825, pronunciamiento que debe manejarse con cuidado por ser el caso enjuiciado anterior al desarrollo reglamentario de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos -.

2.2.3. Su diferenciación y solapamiento con otras relaciones.

Así las cosas, parece evidente el delicado y complejo encuadramiento de los profesionales que intervienen en la realización de obras audiovisuales. En línea de principio, cuatro son las posibles alternativas: en primer lugar, los trabajadores pueden ser parte en un contrato laboral ordinario o común, ya sea éste indefinido, temporal o una modalidad reconducible a lo dispuesto por los artículos 10, 11, 12 o 13 del ET; éste parece ser el caso de los grupos y categorías profesionales contemplados en el CC4 (técnicos, administrativos y subalternos). La segunda opción, que puede convertirse en una tercera si se cumplen determinados presupuestos sustantivos (los del personal de alta dirección), se refiere a la relación laboral especial que conciertan los artistas que trabajan en espectáculos públicos; al límite, cabe perfectamente que la vinculación sea extralaboral y constitutiva de un empleo ejecutado por cuenta propia, bien de carácter autónomo, bien de naturaleza asociada.

Amén de estos problemas de delimitación entre diferentes moldes contractuales, el sector audiovisual, por sus propias singularidades, se encuentra especialmente expuesto a dos fenómenos de signo diverso: uno, la presencia de situaciones y casos de dudosa calificación a la hora de sostener la laboralidad o no de una concreta actividad desarrollada en este medio, especialmente las más cualificadas si van acompañadas de amplias dosis de autonomía funcional por parte de ese profesional. Y, dos, el tema del fraude de ley y de la simulación contractual, claramente visible cuando se trata de falsos autónomos a los que la empresa les impone la formalización de un contrato civil o mercantil con la clara intención, beneficiosa para sus intereses, de evitar las cargas y la protección que brinda el empleo asalariado.

Con estos antecedentes, y como demuestra la propia práctica judicial, el procedimiento a seguir para dar seguridad al tráfico jurídico y restablecer el principio de primacía de la realidad, por encima de la voluntad declarada por las partes, consiste en servirse del tradicional sistema de indicios y, si acaso, de la presunción de laboralidad que, supuestamente consagrada por el artículo 8.1 del ET, los tribunales siguen mayoritariamente aplicando como tal. De esta manera, lo primero que conviene verificar es si la relación reúne las notas que tipifican al contrato de trabajo, esto es, la subordinación y la prestación de una actividad por cuenta ajena; si esto es así, el profesional del medio audiovisual deberá ser considerado un trabajador asalariado más. Y puestos a discernir si su relación es ordinaria o especial, como artista de un espectáculo público, deberá probarse que su quehacer cumple con las exigencias del artículo 1 del Real Decreto 1435/1985.

2.3. El trabajo por cuenta propia en el sector audiovisual.

Planteado en términos de sector o subsector, las particularidades que singularizan la actividad profesional en el medio audiovisual hacen de éste un campo

especialmente propicio para el desarrollo del trabajo por cuenta propia. Como advertíamos con anterioridad, esta constatación puede responder a dos motivaciones de diferente signo: una obedece a móviles fraudulentos y elusivos, mientras que la otra se explica por los perfiles difusos de ciertas actividades, especialmente las artísticas, cuando conceden un amplio margen de autonomía funcional al propio profesional, lo que las convierte en figuras de difícil encuadramiento, máxime si se trata de un ámbito como éste, en constante transformación por razones sociales y tecnológicas.

En sus justos términos, el trabajo por cuenta propia puede adoptar diversas formas (autónomo, asociativo, familiar) y desenvolverse de forma legal o sumergida; su deslinde con el empleo asalariado no es siempre fácil de trazar, especialmente en el primero de los casos, aunque la existencia de un particular contrato laboral – el contrato de grupo (art. 10.2 ET) –, hace que también las otras dos variantes puedan confundirse o solaparse con aquél. Al hilo del tema, cabe pues realizar las siguientes consideraciones:

a) Lo determinante para que una concreta actividad profesional propia del sector sea o no laboral no depende ciertamente de su respectivo objeto o función, salvo quizá en el caso del productor quien, más bien, vendrá a identificarse por lo general con la figura del empresario (en esa línea el CC3). Todas las restantes ocupaciones (director, realizador, guionista, actor, adaptador o ajustador de diálogos, operador de cámara, técnico de sonido, iluminación o doblaje, montador, ayudante de dirección, sonido o montaje, periodista del medio, etc.) pueden teóricamente ejecutarse en régimen laboral o por cuenta propia. Todo dependerá, y aquí reside la clave del tema, de las condiciones reales de prestación de los servicios: de este modo, tiene que quedar claro que resulta imposible generalizar la solución al problema según las distintas figuras profesionales, lo que conduce inevitablemente al casuismo.

b) De todos modos, y con carácter general, puede apuntarse que las actividades técnicas y auxiliares que se desarrollan en el medio audiovisual serán mayoritariamente constitutivas de un contrato laboral común u ordinario, siempre que concurren las notas de subordinación y de ajenidad. Por el contrario, los trabajos de naturaleza genuinamente artística deberán reconducirse fundamentalmente a la relación especial regulada por el Real Decreto 1435/1985, cuya naturaleza asalariada sólo podrá cuestionarse si la actividad reúne los perfiles del empleo por cuenta propia (autonomía organizativa y funcional más asunción de los riesgos de empresa).

c) La separación entre el trabajo por ajena y el trabajo por cuenta propia tiene una repercusión automática en materia de régimen jurídico, pues en el primero de los casos el ordenamiento articula una innegable protección del profesional - considerado como la parte débil del contrato -, al limitar el papel de la autonomía privada e introducir normas de orden público que no pueden ser modificadas a la baja mediante acuerdo individual. Este planteamiento difiere sustancialmente con la disciplina del empleo por cuenta propia, lo que se traduce en unas reglas de juego sustancialmente diversas pues aquí el punto de partida es la relativa igualdad entre los contratantes. Dicha distinción, por lo demás, resulta decisiva a efectos de estatuto profesional y de costes económicos, ya que los trabajadores asalariados, sin distinciones, disponen de importantes derechos individuales (salario garantizado, protección frente al despido, descansos y vacaciones retribuidas, limitación del tiempo de trabajo, permisos, etc.) y colectivos (derechos de sindicación, representación en la empresa, negociación colectiva, huelga), tienen acceso a la jurisdicción laboral y se encuentran encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social y, por ello, gozan de las prestaciones por desempleo; en cambio, los trabajadores por cuenta propia no disponen de esas facultades individuales y colectivas, reclaman por la vía de la jurisdicción civil, quedan adscritos a un Régimen Especial de Trabajadores

Autónomos que no cubre la contingencia del desempleo y, además, deben soportar unas particulares cargas fiscales.

d) Ya con anterioridad quedó apuntada la delicada divisoria entre esas dos formas de trabajar, especialmente visible en el caso de los artistas que participan en la realización de obras audiovisuales. Vista la trascendencia que tiene esa separación a efectos profesionales, deben recordarse los principales principios que utilizan los tribunales para resolver los casos dudosos o fraudulentos: el primero de todos es que la calificación del contrato no depende de la voluntad de las partes; dicho de otro modo, la denominación formal que éste reciba no es trascendente a efectos jurídicos, pues lo importante son los datos objetivos, las condiciones reales de ejecución de los servicios. En segundo lugar, y por derivación, hay que comprobar si en el caso debatido concurren o no las notas de laboralidad y sus correspondientes signos de exteriorización (sometimiento a los poderes empresariales de organización, dirección y disciplina, desarrollo de una prestación a título personal y, por ello, sin posibilidad de sustitución unilateral por parte del trabajador, percepción de una retribución puntual, más o menos fija y garantizada, no-asunción de los riesgos de empresa en caso de pérdidas, etc.). Finalmente, y como técnica de cierre, jugaría en caso de duda la preferencia judicial por el contrato de trabajo (presunción de laboralidad), aunque los tribunales se muestren reacios a aplicarla en el caso de las relaciones especiales de empleo, como ocurre con la de los artistas que actúan en espectáculos públicos.

e) De considerarse que la actividad profesional en el sector audiovisual constituye una manifestación de trabajo por cuenta propia, ésta puede presentarse bajo una de las siguientes formas: las más de las veces se tratará de un empleo autónomo, desarrollado de manera personal y directa, sin auxilio de terceras personas y reconducible fundamentalmente al campo de la contratación civil (arrendamiento de servicios y, sobre todo, de ejecución de obra). Una segunda alternativa se refiere a alguna de las modalidades del trabajo asociado, cuyo soporte viene constituido esencialmente por el contrato de sociedad y sus diferentes modalidades (compañías personalistas integradas por varios socios trabajadores - denominados industriales -, cooperativas de trabajo asociado o de servicios profesionales o, finalmente, sociedades laborales, aunque, en rigor, los que en ellas producen de manera asociada están formalmente sometidos a las reglas Derecho del Trabajo). En última instancia, cabe mencionar como supuesto de cierre y más bien anecdótico la figura del trabajo familiar tal y como aparece contemplada por el artículo 1.3 e) del ET.

3.- LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA EN EL SECTOR AUDIOVISUAL.

Las pretensiones contenidas en este capítulo final son, en verdad, muy modestas y limitadas. En ese sentido, y dando por sentada la necesidad de preparar y avanzar en el desarrollo de la FPC en el sector audiovisual por los innegables beneficios que ello reporta desde un punto de vista competitivo y profesional, las reflexiones que siguen se limitan a constatar, en primer lugar, el tratamiento otorgado a esta materia en los cuatro convenios de referencia; seguidamente puede resultar de interés el apuntar algunas notas características del II ANFC, pieza clave del vigente marco regulador de la FPC. En última instancia, este informe se dará por cerrado estableciendo unas muy básicas consideraciones sobre la puesta en práctica de planes concretos de FPC en el sector.

3.1. El tratamiento de la FPC en los convenios colectivos del sector audiovisual.

En su conjunto, los cuatro convenios relacionados con el sector audiovisual ofrecen un pobre balance en materia de FPC, en cuyo caso, y salvo que ese exiguo tratamiento se haya visto corregido por acuerdos específicos en este campo y por puntuales acciones formativas, es posible afirmar que estamos en presencia de un ámbito donde la FPC constituye, por múltiples razones que no estamos en condiciones de detallar, una verdadera asignatura pendiente. De todos ellos, el más incisivo parece ser el CC1, ya que su artículo 21 insta una Comisión paritaria encargada de elaborar planes formativos en la rama artística del doblaje y de elevarlos al órgano bipartito nacional para su ejecución y financiación. También el CC2 interviene en la materia; y lo hace de dos maneras (artículo 28): por un lado, atribuyendo a la Comisión Mixta de interpretación del convenio la competencia de fomentar planes de formación, así como la tarea de tramitar las solicitudes de ayuda económica ante las instituciones públicas pertinentes; por otro, creando una comisión para el estudio de la formación profesional.

Por el contrario, los restantes convenios poco o nada vienen a establecer en este frente. El CC3 guarda absoluto silencio en cuanto a FPC se refiere, mientras que el CC4 se limita a reconocer en su artículo 24 dos derechos a los trabajadores interesados en el desarrollo de acciones formativas, regulación ésta que no es más que la reproducción literal de lo dispuesto por el artículo 23 del ET: uno consiste en la posibilidad de adaptar la jornada laboral para permitir la asistencia a los correspondientes cursos; el otro hace referencia a la concesión del permiso de formación o perfeccionamiento profesional que, de ser reconocido por la empresa, supone la reserva del puesto de trabajo.

3.2. El II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996 como marco regulador de la materia.

Como es sabido, el II ANFC establece y reglamenta distintos planes de FPC escalonándolos en diferentes planos siempre que se cumplan determinados requisitos objetivos: pueden éstos ser planes de empresa, agrupados, sectoriales o intersectoriales (arts. 8, 9, 10 y 12 del II ANFC), existiendo incluso la posibilidad de desarrollar planes formativos en otros ámbitos diferentes (art. 11 del II ANFC) o, también, medidas complementarias y de acompañamiento al objeto de detectar las necesidades de formación, difundir estas actuaciones y cuantas otras sirvan para mejorar la eficiencia de la FPC (art. 14 del II ANFC). Pero hay algo más: dada la trascendencia que los interlocutores sociales más representativos (CEOE, CEPYME, CC.OO., UGT y CIG) otorgan a esta materia, y con la intención de no dar por cerrada del todo con esos instrumentos la compleja estructura de la FPC, el párrafo segundo del artículo 3 del II ANFC deja abierta una última puerta, respetando con ello el principio de autonomía colectiva: en su virtud, *“las empresas y organizaciones que no deseen acogerse a este acuerdo, podrán desarrollar acciones formativas a través de otros procedimientos que puedan establecerse desde ámbitos distintos”*.

El otro tema que merece un breve comentario es, por su importancia, el de la eficacia del II ANFC y su articulación con los correspondientes los Acuerdos Estatales Sectoriales de FPC. Ante todo, lo primero que interesa destacar es que el II ANFC constituye un acuerdo específico sobre una materia concreta – la FPC -, pactado por

las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal y por los sindicatos más representativos de carácter estatal o autonómico (con la exclusión de ELA-STV). Supone pues un puntual desarrollo de lo previsto por el artículo 83.3 del ET, de modo que sus previsiones tienen la misma eficacia jurídica y personal que los convenios colectivos estatutarios; ello implica, en consecuencia, que se trata de una verdadera norma jurídica y que sus previsiones alcanzan a todas las empresas y trabajadores del Estado español, con independencia de que estén o no afiliados a las partes contratantes del II ANFC.

Destacadas estas características del II ANFC, se ha discutido por parte de la doctrina si esta norma necesita o no para ser operativa de un acto expreso de recepción por parte de instrumentos contractuales inferiores (convenios colectivos o acuerdos específicos sobre esta materia). A nuestro entender, el II ANFC tiene en línea de principio eficacia normativa directa e inmediata, aunque, compartiendo la muy autorizada opinión del profesor Valdés Dal-Ré, *“lo que puede ocurrir en ocasiones es que la estructura de la norma, aun siendo directamente imperativa, exija una concreción aplicativa por los niveles contractuales inferiores. En tales casos el acuerdo actúa como norma base, precisada del complemento del convenio menor: pero ello no pone en entredicho ni cuestiona su aplicación directa, pues es evidente que una cosa es la fuerza vinculante del acuerdo y otra bien distinta el modo de articulación de sus mandatos con respecto a los acuerdos de ámbito funcional o territorial menor”*.

Por lo demás, esta última idea da pie a plantear el papel de los Acuerdos Estatales Sectoriales de FPC y sus relaciones con el II ANFC. Ante todo, debe quedar meridianamente claro que dichos Acuerdos se perfilan como un nuevo escalón normativo en el campo de la FPC, reuniendo las mismas características que el II ANFC: esto es, se conciertan al amparo del artículo 83.3 del ET, tienen un ámbito territorial estatal y disponen de la misma eficacia normativa y personal que los convenios colectivos estatutarios. Sólo una diferencia los separa: su ámbito funcional, dado que el II ANFC reviste carácter interprofesional, mientras que dichos Acuerdos circunscriben su radio de acción a uno o a varios sectores o ramas de actividad. Como lógica consecuencia, puede afirmarse con rotundidad que los Acuerdos Estatales Sectoriales de FPC se erigen en disposiciones de desarrollo del II ANFC, lo que no impide que entre ambos se establezcan unas particulares relaciones internormativas (subsidiariedad y supletoriedad del II ANFC y complementariedad de Acuerdos Estatales Sectoriales de FPC).

3.3. Algunas consideraciones sobre el desarrollo de la FPC en el sector audiovisual.

Como cierre de este informe, y a pesar de los escasos datos de que disponemos, nos parece posible avanzar con suma cautela algunas observaciones en materia de FPC en el sector audiovisual:

a) Ante todo, la articulación en este ámbito de un Acuerdo sobre Formación Continua, de carácter estatal o autonómico, constituye una de las prioridades que deben afrontar cuanto antes los interlocutores sociales; sin embargo, pueden detectarse importantes obstáculos estructurales para actuar en esa dirección, propiciadas por las peculiares características empresariales y profesionales que concurren en el medio audiovisual.

b) Entre los diferentes escollos que se intuyen, uno de ellos se refiere a la diversidad de figuras profesionales encuadradas en este ámbito, a la problemática que plantea el tema de los estudios y titulaciones regladas y a la presumible polivalencia funcional que desarrollan algunos de estos trabajadores. La conjugación de estos y otros factores tal vez aconseje singularizar esas acciones formativas según profesiones u oficios.

c) Las características del propio tejido empresarial hace sumamente inviable la puesta en práctica de planes formativos de empresa, en cuyo caso las alternativas más adecuadas son las que proporcionan los planes agrupados y, más todavía, los de carácter sectorial.

d) La activación de tales iniciativas posiblemente es susceptible de generar problemas en orden a la legitimación de sus promotores, vistos los requisitos exigidos por el II ANFC para promover los diferentes planes de FPC y la carencia de datos sobre la representatividad real de las organizaciones empresariales y sindicales implantadas en el sector.

e) Los perfiles que ofrece la contratación laboral en el sector audiovisual, donde pensamos que predomina claramente la contratación temporal sobre la indefinida - tal y como ha sido puesto de manifiesto en el segundo capítulo de este informe -, dificultan objetivamente el efectivo disfrute de los permisos individuales de formación o perfeccionamiento profesional.

f) En última instancia, la presencia en este medio de una cierta franja de profesionales que trabajan por cuenta propia, especialmente autónomos, introduce un sesgo particular, no exento de dificultades, en orden a ejecutar concretas acciones formativas de carácter continuo. Con todo, no puede perderse de vista que este colectivo puede perfectamente quedar incardinado en los planes de FPC (Disposición Adicional Segunda del II ANFC).

Valencia, a 8 de marzo de 2000