



## **NORMAS BÁSICAS DE LA REGULACIÓN LABORAL PARA FIGURACIÓN**

La falta de regulación para la profesión de figurante en los convenios colectivos del sector audiovisual hace que su único marco regulador sea el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos; y el Estatuto de los trabajadores como norma subsidiaria de la norma específica.

Por ello, desde la Unión de Actores y Actrices de Madrid hemos realizado este documento de normas mínimas de aplicación para que las agencias y productoras conozcan cuáles son sus obligaciones y derechos respecto a los figurantes.

### **1. DEFINICIÓN**

Desde la Unión de Actores y Actrices, consideramos figurantes a aquellos trabajadores de obras audiovisuales que recrean con su presencia un ambiente o escena, sin ningún peso específico o incidencia en la acción, que contribuye a la autenticidad global pero carece de texto alguno. Incluye los ruidos o murmullos de muchedumbres y/o los cantos y rezos comunitarios conocidos donde no tienen que ser aprendidas las letras o palabras por ser muy conocidas.

A la espera de una definición acordada por la negociación colectiva, ésta es simplemente la visión de parte, y entendemos que el resto de definiciones sobre el trabajo del figurante entrará en el II Convenio Estatal Regulador de las Relaciones Laborales entre Productores de Obras Audiovisuales y Actores; favoreciendo este ámbito de aplicación en los tribunales siempre que el actor lo solicite.

### **2. JORNADA**

En base a la regulación ordinaria, entendemos que salvo que el contrato laboral diga lo contrario, la jornada de trabajo es de 40 horas semanales y todo lo que supere ese límite serán horas extras. En cómputo diario serán 8 horas al día.

Aunque por acuerdo entre las partes (por contrato y por escrito), la distribución semanal podrá ser irregular, siempre se respetará el límite semanal de 40 horas, además de los siguientes límites:

- No más de 9 horas diarias de trabajo efectivo: Descontamos descanso y transporte, por lo que cabe el 9 horas + 1 hora de descanso.
- Entre jornada y jornada debe haber un descanso de 12 horas (dentro de la misma empresa, no si trabajaste para una ETT).

Siempre que se desarrollen al menos 3 horas entre las 22:00 y las 6:00 será considerado trabajo nocturno y se debe percibir una remuneración específica establecida en el contrato. Además en ese caso se prohíbe la realización de horas extraordinarias.

### 3. HORAS EXTRAORDINARIAS

Estas horas son aquellas que se pasan de la jornada legal y son las que representan trabajo real, no sólo disponibilidad.

Estas horas son siempre voluntarias, no hay obligación de hacerlas, por lo que no se puede sancionar a nadie por negarse. Siempre deben venir reguladas por escrito en el contrato de trabajo que se firme.

Las horas extras se deben compensar y puede hacerse de 2 maneras:

- **Retribuida:** Debe pagarse mejor que la hora ordinaria de trabajo (que se calcula sumando vacaciones y pagas extraordinarias).
- **Descanso:** En este caso el coste de la hora extra es la del pago del día de descanso (al precio ordinario) incluido el alta en la Seguridad Social, que de otra manera no se tendría.

### 4. RETRIBUCIONES

Al no disponer de convenio colectivo, la remuneración es la establecida como Salario Mínimo Interprofesional. Este salario es el mínimo, por tanto el salario pactado podrá ser superior.

En 2015, ésta retribución está establecida para el personal eventual en **30,72 euros brutos/día**.

Se debe tener en cuenta que de este salario se deben hacer las aportaciones legalmente establecidas a la Seguridad Social:

4,70% por Contingencias comunes

1,60% por Desempleo

0,10% por Formación Profesional

---

TOTAL 6,40% de Seguridad Social, es decir 1,97 euros

Por lo tanto, el mínimo Salario Base diario con Seguridad Social: **28,75 euros/día**

Además, sobre la cantidad en bruto se descontará la retención del IRPF que podrá ir de un 2% a un 15% dependiendo de diversos factores que se tendrán que ver de forma individualizada.

Por otro lado, a esta cantidad resultante habrá que sumarle -en concepto de finiquito al final de cada trabajo- la cantidad a percibir por las **vacaciones no disfrutadas**, que se calcula con la siguiente fórmula:

$$30 \times \text{número de días trabajado} / 360 = \text{Días de vacaciones a percibir}$$

La **retribución por hora extra** siempre ha de ser superior a la de la hora ordinaria. El salario por hora ordinaria se calcula de esta fórmula:

$$\text{Salario diario} / 8 \text{ horas} = \text{Salario hora}$$

Madrid, Enero 2015