



Mini guia d'orientació laboral per a artistes

Aquesta mini guia està basada en el document "Mini guia d'orientació laboral - Artistes en espectacles públics 2010" de l'Associació d'Actors i Directors Professionals de Catalunya (www.aadpc.cat)

ÍNDEX

I-	Busco feina. On puc anar?	2
II-	He aconseguit una feina. Què toca ara?	2
III-	Com ha de ser el meu contracte de treball? Quin contingut mínim ha de tenir?.....	3
IV-	Tinc dret a gaudir de les vacances? I dels descansos?	4
V-	A més del meu salari mensual, tinc dret a cobrar pagues extres?	4
VI-	Fa temps que vaig acabar la feina i encara no m'han pagat el salari.....	4
VII-	I si pateixo una malaltia o tinc un accident durant el meu contracte?.....	5
VIII-	Què pot passar si no vull seguir treballant per una empresa i encara no se m'ha acabat el contracte?	5
IX-	I què passa si l'empresa em diu que el contracte s'ha acabat?	6
X-	Si deixo de treballar, tinc dret a cobrar la prestació per atur?	6
XI-	I si em poso malalt o tinc un accident mentre cobro l'atur?	7
XII-	Com funciona la cotització a la Seguretat Social dels artistes?.....	7
XIII-	Com es computen els dies que he cotitzat?	8
XIV-	Com he de declarar els meus ingressos a la Declaració Anual de l'IRPF?	9
XV-	Quina diferència hi ha entre els drets d'imatge i els drets de propietat intel·lectual?	9
XVI-	Què és l'AISGE?.....	10
XVII-	Annexos	10
	a) RD 1435/1985, de l'1 d'agost, regulador de la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics.	
	a) Grups professionals del Col·lectiu d'Artistes integrat en el Règim General de la Seguretat Social	

I- Busco feina. On puc anar?

Si busques feina com a artista, pots adreçar-te a:

- ∂ La borsa de Treball de l'APdC a www.dansacat.org.
- ∂ Els webs especialitzats d'Internet.
- ∂ Les pàgines de les pròpies companyies.
- ∂ Les revistes especialitzades en dansa.
- ∂ El servei de graduats de l'Institut del Teatre.

Important!!! Cal que tinguis en compte que els webs especialitzats a Internet no necessàriament verifiquen la legalitat de les convocatòries de càsting o de les ofertes de treball que hi exposen.

També cal que aprofitis tots els teus contactes professionals a l'hora de buscar feina.

En qualsevol cas, abans de la teva primera feina o entre feina i feina, encara que no tinguis dret a la prestació d'atur, sempre és interessant que t'inscrivis a les Oficines de Treball de la Generalitat (OTG) com a sol·licitant d'ocupació:

- ∂ En el cas que busquis feina o t'hi inscrivis **per primera vegada** hauràs de portar un currículum, el DNI, la targeta de la Seguretat Social i els títols professionals o acadèmics que tinguis. A l'OTG et donaran una targeta, que t'acreditarà com a sol·licitant de feina, en la qual trobaràs les dates de renovació d'aquesta sol·licitud.
- ∂ En el cas que t'hi inscrivis **entre feina i feina**:
 - Si no demanes prestacions d'atur, només hauràs d'anar-hi personalment i comunicar-los que t'has quedat sense feina (pots portar la carta de fi de contracte i el certificat d'empresa acreditatiu d'aquesta circumstància) i que t'hi vols tornar a inscriure.
 - Si demanes prestacions d'atur, veure l'apartat 10è.

II- He aconseguit una feina. Què toca ara?

- ∂ L'empresa, prèviament a l'inici de la teva prestació laboral, t'ha de donar d'alta a la Seguretat Social (al Col·lectiu d'Artistes del Règim General), per a la qual cosa et demanarà fotocòpies del DNI i de la targeta de la Seguretat Social (en alguns casos et podria demanar també la targeta de l'OTG). Passats uns dies, tens el dret de demanar-li una còpia de l'alta. Si no has treballat mai abans i no tens targeta de la Seguretat Social pròpia, l'empresa formalitzarà la teva afiliació a la Seguretat Social i te'n donarà una amb el número que hauràs de fer servir sempre en les teves relacions laborals. Finalment, si no tens clar que l'empresa t'hagi donat d'alta el o els dia que hi has treballat, pots demanar la teva **vida laboral** a la Tresoreria General de la Seguretat Social (per telèfon o per Internet: www.seg-social.es) i te l'enviaran a casa teva.

Cas especial de treballadors menors de 16 anys. Els menors de 16 anys poden participar excepcionalment en espectacles públics si la seva participació no suposa cap perill per a la seva salut i formació, i si, també prèviament a l'inici del contracte, l'Autoritat laboral (el Departament de Treball de la Generalitat) ho autoritza expressament. L'esmentada autorització l'han de demanar els pares o representants legals del menor i

la concessió ha de constar per escrit. Amb aquest document correspon als pares o tutors la celebració del contracte de treball, sense que els menors puguin patir cap mena de discriminació salarial o pel que fa a les condicions de treball en general.

- ∂ Seguidament has de signar el contracte de treball, tot sabent que l'empresa l'ha de registrar a l'OTG en un termini de 10 dies hàbils a comptar des de la data d'inici (en cas d'haver-hi assaigs previs a funcions, el contracte s'haurà d'iniciar quan comenci el període d'assaigs). Una vegada presentat davant de l'OTG, l'empresa t'ha de lliurar el teu exemplar.

Important!!! No t'oblidis de llegir amb cura tot el contracte abans de signar-lo. Si tens dubtes o no veus clara alguna clàusula, no el signis: demana'n una còpia i assessorat prèviament.

III- Com ha de ser el meu contracte de treball? Quin contingut mínim ha de tenir?

Això dependrà del sector artístic dins del qual s'enquadri la teva feina. Podem distingir:

- ∂ Arts escèniques o espectacles en viu
- ∂ Audiovisual (cinema, televisió, vídeo,...)
- ∂ Publicitat (imatge, locucions)
- ∂ Ensenyament

Els contractes de treball s'han d'ajustar al conveni col·lectiu d'aplicació al sector d'activitat del qual es tracti o al pacte si encara no hi ha conveni.

Els convenis col·lectius o pactes vigents d'aplicació a Catalunya són:

- ∂ Al 2010, el pacte laboral de la dansa firmat al 2005 va quedar suspès per falta d'acord amb l'Associació de Companyies Professionals de Dansa de Catalunya. Davant d'aquest fet, l'APdC va publicar un document amb les taules salarials per a que esdevingui el punt de referència pel que fa a les condicions laborals específiques del sector de la dansa (document disponible a www.dansacat.org/actualitat/1/935/).
- ∂ Per a obres audiovisuals, el II Conveni col·lectiu estatal de productors d'obres audiovisuals i actors que en presten serveis (document disponible a www.aadpc.cat)
- ∂ Per a publicitat no tenim una regulació específica, si bé en tractar-se d'una relació laboral especial, l'empresa productora ha de contractar i liquidar el salari als treballadors per la seva feina interpretativa (sigui imatge o sigui veu) i ingressar les quotes de cotització a la Seguretat Social; d'altra banda, la marca anunciant haurà de demanar als ballarins la cessió dels seus drets d'imatge a canvi de la corresponent contraprestació econòmica o retribució (l'import a percebre serà el que acordin ambdues parts).

A més a més:

- ∂ En el cas dels contractes d'audiovisuals i de publicitat s'ha de respectar, en tot cas, allò previst al R.D. 1435/1985, norma bàsica reguladora de la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics (i en allò no regulat pels convenis o el RD 1435/1985, la Llei de l'Estatut dels Treballadors i disposicions concordants).

- ⦿ En el cas dels contractes per l'ensenyament s'ha de respectar la normativa general vigent en matèria laboral (Estatut dels Treballadors i disposicions concordants).
- ⦿ Cal tenir en compte que, a més de les clàusules de contingut laboral, el contracte d'interpretació ha d'incloure les clàusules referents a les possibles cessions dels drets d'ús de la vostra imatge i dels drets de la propietat intel·lectual sobre la vostra interpretació; si no és així, hauríeu de signar dos contractes, un de laboral i un altre en relació a la cessió dels drets d'imatge i de la propietat intel·lectual.

Important!!! Llegir aquestes clàusules de cessions amb especial atenció, perquè en tractar-se de clàusules civils i no pas laborals, preval el pacte individual expressat al contracte de treball.

IV- Tinc dret a gaudir de les vacances? I dels descansos?

Tens dret a gaudir d'un període de vacances anuals retribuïdes de 30 dies naturals, els quals si no has prestat serveis durant tot l'any es reduiran proporcionalment al temps treballat. També tens dret a gaudir dels descansos setmanals legalment previstos (regulats a mínims pel RD 1435/1985). Però tingues en compte que si ets contractat no per un temps determinat i continuat de treball sinó per unitats de treball (funcions, gires, bolos o similars), l'empresa pot incloure a la teva retribució mensual l'import prorratejat corresponent a les vacances i als descansos.

V- A més del meu salari mensual, tinc dret a cobrar pagues extres?

Sí, encara que normalment les trobaràs també incloses al salari mínim - mensual o per unitat de treball - previst al conveni col·lectiu d'aplicació.

Important!!! Hem de tenir en compte que quan ens ofereixen un determinat salari, sempre es tracta de salari brut, és a dir, el salari abans que se li practiquin la deducció de Seguretat Social a càrrec del treballador i la retenció a compte de l'IRPF. A la web de l'APdC trobaràs un excel per calcular el teu salari net de forma orientativa: <http://www.dansacat.org/arxius/biblioteca/salari.xls>

VI- Fa temps que vaig acabar la feina i encara no m'han pagat el salari...

En aquests casos, i sempre que es tracti de salaris (retribucions derivades d'una relació laboral), les accions legals per a reclamar aquestes quantitats prescriuen al cap de l'any, comptat des de la data en la qual el salari es va meritjar. Normalment el criteri establert en general pels Jutjats i Tribunals del Social és que procedeix en la reclamació de salaris pendents de pagament quan han transcorregut com a mínim tres mesos des de la data en la qual havien d'haver estat liquidats al treballador.

VII- I si pateixo una malaltia o tinc un accident durant el meu contracte?

En el cas de malaltia o accident de l'artista, i atès que els contractes d'interpretació normalment són temporals, **el contracte de treball queda suspès fins a la seva extinció.**

Si pateixes una malaltia comuna o un accident no laboral, en general hauràs de demanar la **baixa mèdica** al teu metge d'atenció primària de la Seguretat Social; mentre que si pateixes un accident de treball (inclosos els accidents *in itinere*, quan vas o vens de la feina) o una malaltia professional, la baixa i el seguiment te'ls farà la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professional de la Seguretat Social (MATEPSS) amb qui l'empresa productora estigui associada.

En iniciar-se aquesta situació d'incapacitat temporal (IT) per malaltia o accident, hauràs de lliurar a l'empresa la baixa mèdica i, si s'extingeix el teu contracte mentre estàs de baixa, seguidament hauràs de demanar a l'administració de la Seguretat Social (INSS), o bé a la MATEPSS que correspongui a l'empresa, que et pagui directament la prestació corresponent, sempre que en els casos concrets de malaltia comuna o accident no laboral tinguis cotitzats a la Seguretat Social 180 dies dins dels darrers 5 anys. Per poder mantenir el pagament de la prestació mentre duri la situació d'IT hauràs de presentar a l'entitat gestora de la prestació els justificants de confirmació setmanal emesos pel metge de la Seguretat Social o de la MATEPSS (segons el cas).

Pots continuar cobrant la prestació per IT encara que el teu contracte s'acabi, si bé una vegada extingit el contracte també s'extingeix l'obligació de l'empresari de cotitzar per tu. En aquest cas, una vegada et donin l'alta mèdica, si tens dret a l'atur podries cobrar-lo (i l'OTG cotitzarà per tu), encara que et descomptaran del temps que te'n correspongui el temps que has passat de baixa mèdica des del dia de l'extinció del contracte fins que t'han donat l'alta mèdica.

Important!!! També és possible que t'accidentis o et sobrevingui una malaltia justament quan no estàs treballant, ni d'alta a la Seguretat Social, ni tampoc cobrant la prestació d'atur. En aquests casos també podries tenir dret a la prestació per IT, sempre que en realitzar el còmput anual de temps cotitzat, segons la normativa aplicable als artistes, tinguessis cobert el dia de la baixa mèdica per assimilació a l'alta (veure apartat 13è).

VIII- Què pot passar si no vull seguir treballant per una empresa i encara no se m'ha acabat el contracte?

Normalment s'ha de donar un termini de preavis a l'empresa, sempre per escrit i de forma fefaent (és a dir, de tal manera que l'empresa no pugui dir que no l'has avisada amb prou antelació). Si el conveni aplicable no especifica cap termini de preavis (o si no hi ha conveni), s'aplicarien les previsions contingudes al R.D. 1435/1985.

En aquest cas de baixa voluntària a la feina tens dret a percebre els darrers salaris i la corresponent liquidació, si s'escau.

Important!!! Cal tenir en compte un supòsit força habitual: l'artista que vol rescindir voluntàriament un contracte d'exclusivitat o plena dedicació que ha pactat amb l'empresa, el RD 1435/1985 estipula que aquest pacte no pot ser resolt unilateralment per l'artista durant la seva vigència (en cas contrari l'empresa pot demanar a l'artista una indemnització per danys i perjudicis, l'import de la qual, en última instància, seria fixat pel Jutge). Si tenim dubtes sobre les possibles conseqüències de la nostra decisió, val la pena consultar-ho abans d'anunciar la baixa voluntària a l'empresa.

IX- I què passa si l'empresa em diu que el contracte s'ha acabat?

En general hi hauria dos supòsits:

- ⦿ Si s'extingeix per haver arribat a la data prevista de finalització (sigui una data concreta o sigui perquè ha finalitzat l'obra, per exemple), l'empresa té l'obligació de preavisar-te en els terminis previstos al conveni col·lectiu d'aplicació. L'últim dia de contracte, l'empresa procedirà a donar-te de baixa a la Seguretat Social i haurà d'abonar-te els darrers salaris i la corresponent liquidació (que haurà d'incloure la indemnització per fi de contracte prevista al conveni o, si no s'ha pactat, l'import de 7 dies per any treballat per contractes superiors a l'any), si s'escau.
- ⦿ Si l'empresa et comunica la fi de la relació laboral abans que aquesta s'hagi acabat o abans que hagi arribat la data prevista de fi del contracte, llavors podria tractar-se d'un acomiadament i disposaries d'un termini de 20 dies hàbils per assessorar-te'n i, en aquest cas, impugnar-ho judicialment.

X- Si deixo de treballar, tinc dret a cobrar la prestació per atur?

Podràs demanar la prestació contributiva per desocupació a l'OTG sempre que no hagis abandonat voluntàriament la teva feina i que tinguis com a mínim 360 dies cotitzats dins dels 6 darrers anys anteriors al moment que et quedes sense feina (no et computaran només els dies d'alta efectiva a la Seguretat Social, sinó també els dies que se t'afegeixen per haver estat cotitzant en Artistes, veure l'apartat 13è). Si no tens prou temps cotitzat, a l'OTG t'informaran de la possibilitat de sol·licitar una prestació assistencial (subsidi de desocupació).

El termini per demanar aquestes prestacions és de 15 dies a comptar des del dia següent al de l'extinció del contracte. L'empresa t'haurà de donar els següents documents:

- ⦿ Carta de fi de contracte
- ⦿ Certificat d'empresa
- ⦿ Contracte de treball (si no te l'ha donat abans)
- ⦿ Documents de cotització a la Seguretat Social, si s'escau
- ⦿ El darrer full de salaris

Important!!! Si en finalitzar les funcions o representacions d'una obra s'extingeix el contracte i demanes la prestació, però posteriorment s'inicien els bolos d'aquesta obra, l'OTG podria estimar que es tracta del mateix contracte i denegar-te la prestació. És important poder demostrar a l'OTG que, als efectes de la prestació, es

tracta de dos temes diferents, per tant hauràs de: o bé signar un segon contracte pels bolos o bé demanar sempre a l'empresa, entre bolo i bolo, el certificat d'empresa i la carta de fi de contracte.

XI- I si em poso malalt o tinc un accident mentre cobro l'atur?

Si es tracta d'una nova malaltia (i no de la recaiguda d'una malaltia anterior) o d'un accident, que és el cas més general, i estàs cobrant la prestació contributiva, aleshores percebràs la prestació per incapacitat temporal pel mateix import de l'atur que venies cobrant, però el període que et correspon per atur no s'amplia pel fet d'estar de baixa mèdica.

Si se t'acaba el període de prestació d'atur i segueixes de baixa mèdica, seguiràs cobrant la prestació per incapacitat temporal per un import igual al del 80% de l'IPREM mensual (per a l'any 2010 l'IPREM mensual és de 532,51€).

Si et poses malalt mentre cobres una prestació assistencial o un subsidi d'atur, seguiràs cobrant el subsidi sense cap altra variació, llevat que no hauries d'anar a l'OTG a renovar la demanda d'ocupació.

XII- Com funciona la cotització a la Seguretat Social dels artistes?

Els artistes subjectes a la relació laboral especial cotitzen al Col·lectiu d'Artistes de la Seguretat Social, que està integrat en el Règim General (treballadors per compte aliè) des de l'any 1987 però manté algunes peculiaritats que el diferencien de la majoria de treballadors per compte aliè.

L'obligació de cotitzar recau sempre sobre l'empresari, el qual deduirà de la nòmina mensual la teva aportació obligatòria a la Seguretat Social i la ingressarà, juntament amb la seva pròpia aportació, a la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS) en el termini del mes següent.

Vegem les peculiaritats del nostre Col·lectiu:

- ⦿ Quan l'empresa et dona d'alta a la Seguretat Social disposa d'un talonari de justificants d'actuacions. En el moment que se t'acaba la feina, l'empresa està obligada a complimentar dos exemplars de justificant: un d'ells te'l donarà a tu, que l'hauràs de conservar; l'altre serà adjuntat per l'empresa als documents de cotització mensuals que ha de rebre la TGSS.
- ⦿ Pel que fa a la cotització pròpiament dita, l'empresa declara cada mes els salaris reals percebuts per l'artista però liquida a la Seguretat Social l'import que resulta d'aplicar els tipus o percentatges vigents sobre unes bases diàries establertes en funció del salari diari del treballador. Cada any el Govern de l'Estat fixa aquestes bases de cotització, per trams de salari diari, i l'import de la quota de cotització que l'empresa ha de liquidar mensualment es considera: com a definitiva als efectes de l'empresa i com a provisional (ingrés a compte de la liquidació anual definitiva) als efectes dels treballadors.
- ⦿ En acabar l'any, la TGSS efectua i comunica als treballadors la liquidació definitiva, en funció tant de les retribucions reals com de les bases cotitzades durant tot l'any (regularització).

- Pot resultar que la quota anual ingressada en el seu moment sigui inferior a l'import que s'hauria d'haver liquidat pel salari anual realment cobrat: llavors la TGSS et dona l'opció de pagar aquesta diferència (en el termini del mes següent a la notificació i, si ho vols i ho demanes, fraccionant-ne el pagament fins a 6 mesos) o bé d'optar per la regularització en funció de les bases efectivament cotitzades (sense cost, ja que les quotes corresponents ja les han liquidat les empreses per les quals has treballat). Si no comuniques res en el termini d'un mes, la TGSS entendrà que no vols regularitzar pels salaris reals i deixarà les teves bases de cotització tal com s'havien declarat en el seu moment.

- En certs casos és possible que la suma de les quotes ingressades per les empreses durant l'any sigui superior a la que resulta de la regularització per salaris realment percebuts (és a dir, s'hauria produït un excés de cotització): aleshores la TGSS et retornarà aquesta diferència de quotes.

- Finalment, també és possible que la base anual cotitzada coincideixi amb la retribució anual realment percebuda: en aquest cas, el resultat d'ambdues regularitzacions serà "0" i no caldrà que facis res.

Important!!! Comprovar, a la relació d'empreses que la TGSS adjunta a la proposta de regularització, que els dies i mesos treballats (d'alta a la Seguretat Social) i les retribucions i bases declarades per aquestes empreses, són correctes, perquè sinó hauràs de fer en aquell moment la reclamació oportuna a la TGSS (qui t'hauria d'enviar, si s'escaigués, una nova proposta de regularització).

Important!!! De cara a obtenir futures pensions públiques vitalícies, com ara de jubilació, incapacitat permanent, mort o supervivència..., és interessant, si econòmicament et resulta viable, pagar l'import resultant de la regularització per salaris reals, ja que l'import de les pensions està sempre en funció de les bases cotitzades i dels dies que se't consideren cotitzats. Per això és també interessant conservar aquestes regularitzacions anuals el màxim de temps possible.

XIII- Com es computen els dies que he cotitzat?

Els dies que es consideren cotitzats per tu al Col·lectiu d'Artistes no necessàriament coincideixen amb els dies que has estat donat d'alta a la Seguretat Social (és a dir, els dies que has treballat de manera efectiva). Normalment, després de fer els càlculs legalment establerts, els dies que hagis treballat es convertiran en algun o alguns dies més.

Així doncs encara que no tinguis tot l'any treballat, si el resultat de dividir les teves retribucions anuals entre 365 dies és una quantitat superior a la base mínima diària establerta per el teu grup de cotització, hom considerarà cotitzat tot l'any natural. Aquests càlculs els realitza la Tresoreria General de la Seguretat Social al final de cada any (regularització anual) i també en qualsevol altre moment sempre que sol·licitis una prestació social pública.

Els dies regularitzats que se't consideren cotitzats i que no coincideixin amb els dies treballats i en alta a la Seguretat Social, distribuïts al llarg de l'any d'una determinada

manera, és consideren com dies assimilats a l'alta als efectes de prestacions de la Seguretat Social.

XIV- Com he de declarar els meus ingressos a la Declaració Anual de l'IRPF?

Totes les retribucions que es deriven d'una relació laboral, expressada per escrit o verbalment en un contracte de treball (això inclou la remuneració per la cessió dels drets de la propietat intel·lectual), es declaren a l'IRPF com a rendiments de treball. La retenció aplicable als rendiments de treball obtinguts pels artistes és aquest any d'un 15%. Com a despesa deduïble l'empresa et certificarà l'import de la teva aportació a la Seguretat Social. Val a dir que si pagues la quota resultant de la regularització anual de la Seguretat Social per salaris reals, aquest import també te'l pots deduir a la declaració com a despesa de Seguretat Social.

D'aquests rendiments de treball també pots deduir-te les quotes sindicals en el cas que estiguis afiliat a alguna organització.

En canvi, les retribucions percebudes per la cessió de drets d'imatge no tenen la consideració de rendiments del treball: sempre que estiguin associades a una relació laboral, hauràs de declarar-les com a rendiments de capital mobiliari, amb una retenció a compte de l'IRPF del 24% per a 2010.

XV- Quina diferència hi ha entre els drets d'imatge i els drets de propietat intel·lectual?

La propietat intel·lectual és un dret de propietat, en aquest cas immaterial, que comprèn la creació d'una obra, la interpretació d'aquesta i la creació de determinades produccions literàries, artístiques o científiques. La propietat intel·lectual està integrada per drets d'autor i per altres drets denominats connexes, afins o veïns. Aquests altres s'atribueixen a qui interpreta obres o les executa.

La propietat intel·lectual es regula en el R. D. Legislatiu 1/1996 de 12 d'abril, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei de Propietat Intel·lectual (LPI), regularitzant, aclarint i harmonitzant les disposicions legals vigents sobre la matèria. Aquests drets regulats en el Llibre II de la LPI són, entre d'altres, els drets dels artistes, intèrprets o executants sobre les seves interpretacions (art.105-113 LPI).

Per tant, hem d'entendre que els drets de propietat intel·lectual es generen única i exclusivament quan s'esdevé una interpretació per part d'un artista.

Aquests drets són independents dels drets d'imatge que té tot individu pel fet únicament de ser persona. Aquests drets estan regulats a la Llei Orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.

No obstant, és cert que en relació a l'explotació comercial de la representació de l'obra teatral o cinematogràfica és necessari que el productor compti amb la cessió expressa d'aquests drets.

En el cas de la cessió de drets d'imatge no existeix un període de temps il·limitat de cessió, com sí existeix respecte la cessió de drets de propietat intel·lectual. Sempre que una persona, en aquest cas un professional de les arts escèniques, cregui que s'han vulnerat els seus drets d'imatge pot revocar tal cessió al·legant el perjudici que tal utilització li ha suposat.

XVI- Què és l' AISGE?

És una entitat sense ànim de lucre legitimada a nivell estatal per a gestionar col·lectivament els drets de la propietat intel·lectual de contingut patrimonial dels artistes (sobre les seves interpretacions o actuacions fixades en suport audiovisual). Per tant, sempre resultarà interessant que t'associïs a L' AISGE per poder percebre aquests drets col·lectius: és gratuït.

Important!!! Així tindràs també accés a altres activitats, tant de caràcter assistencial com relacionades amb la formació i promoció dels seus socis, les quals són promogudes a través de la Fundació AISGE (www.aisge.es).

XVII- Annexos

REAL DECRETO 1435/1985, de 1 agosto (BOE 14/08/1985)

ARTISTAS. Regula la relación laboral especial en espectáculos públicos

El artículo segundo, uno, e) del Estatuto de los Trabajadores considera relación laboral de carácter especial la de los artistas en espectáculos públicos, estableciéndose en la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, cómo el Gobierno, en el plazo máximo de doce meses, contados a partir de la entrada en vigor de la referenciada Ley, había de regular el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Mediante la presente norma se da cumplimiento al tal mandato, habiéndose tenido en cuenta en primer lugar para fijar su contenido, tanto el ámbito amplio que el concepto de actividad artística tiene, como la diversidad de situaciones que en los distintos sectores artísticos pueden presentarse.

Asimismo se ha tenido en cuenta que, al contrario que en otras relaciones laborales de carácter especial, en las actividades artísticas se han venido aplicando reglamentaciones y ordenanzas laborales e, incluso, convenios colectivos. Por ello, se ha optado por una regulación no exhaustiva del contenido de la relación laboral, contemplándose sólo aquellos aspectos susceptibles de un tratamiento unitario en todos los sectores de la actividad artística, y dejando así a la negociación colectiva la concreción y desarrollo de este esquema básico de derechos y deberes de las partes de esta relación especial.

En su virtud, consultadas las Organizaciones sindicales y patronales más representativas, de

acuerdo con el Consejo de Estado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y previa deliberación del Consejo de Ministros, en su reunión del día 31 de julio de 1985, dispongo:

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

Uno. El presente Real Decreto regula la relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos, a la que se refiere el artículo segundo, número uno, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.

Dos. Se entiende por relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos la establecida entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquéllos, a cambio de una retribución.

Tres. Quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto todas las relaciones establecidas para la ejecución de actividades artísticas, en los términos descritos en el apartado anterior, desarrolladas directamente ante el público o destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el mismo, en medios como el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circo, salas de fiestas, discotecas, y, en general, cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a actuaciones de tipo artístico o de exhibición.

Cuatro. Las actuaciones artísticas en un ámbito privado estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral que pueda corresponder a la contratación y a la competencia, en su caso, del orden jurisdiccional social para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma.

Cinco. Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones laborales del personal técnico y auxiliar que colabore en la producción de espectáculos.

Seis. Los aspectos administrativos de la organización y participación en espectáculos públicos se regirán por su normativa específica.

Artículo 2.- Capacidad para contratar.

Uno. La autoridad laboral podrá autorizar excepcionalmente la participación de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, siempre que dicha participación no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana. La autorización habrá de solicitarse por los representantes legales del menor, acompañando el consentimiento de éste, si tuviera suficiente juicio, y la concesión de la misma deberá constar por escrito, especificando el espectáculo o la actuación para la que se concede. Concedida la autorización, corresponde al padre o tutor la celebración del correspondiente contrato, requiriéndose también el previo consentimiento del menor, si tuviere suficiente juicio; asimismo, corresponde al padre o tutor el ejercicio de las acciones derivadas del contrato.

Dos. En materia de nacionalidad se estará a lo que disponga la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España.

Artículo 3.- Forma del contrato.

Uno. El contrato se formalizará por escrito, y en ejemplar triplicado. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el INEM. Las Entidades sindicales y patronales a las que, en su caso, pertenezcan el artista y el empresario

podrán solicitar del INEM las certificaciones correspondientes de la documentación presentada.

Dos. En el documento contractual se hará constar como mínimo:

- a) La identificación de las partes.
- b) El objeto del contrato.
- c) La retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos que integren la misma.
- d) La duración del contrato y del período de prueba, en su caso.

Artículo 4.- Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba en los contratos de duración superior a diez días. La duración del período de prueba no podrá exceder de cinco días en los contratos de duración no superior a dos meses; de diez días en los de duración no superior a seis meses, y de quince días en los restantes. En todo lo demás, el período de prueba se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.- Duración y modalidades del contrato de trabajo.

Uno. El contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos podrá celebrarse para una duración indefinida o determinada. El contrato de duración determinada podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel. Podrán acordarse prórrogas sucesivas de los contratos de duración determinada, salvo que se incurriese en fraude de ley.

Dos. Los contratos de los trabajadores fijos de carácter discontinuo y las modalidades del contrato de trabajo se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.- Derechos y deberes de las partes.

Uno. En la relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos, son de aplicación los derechos y deberes laborales básicos a los que se refiere la sección segunda del capítulo primero del título I del Estatuto de los Trabajadores.

Dos. El artista está obligado a realizar la actividad artística para la que se le contrató, en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas, y siguiendo las instrucciones de la Empresa en lo que afecte a la organización del espectáculo.

Tres. Los artistas contratados para la participación en espectáculos públicos tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción, ser excluidos de los ensayos ni demás actividades preparatorias para el ejercicio de su respectiva actividad artística.

Cuatro. El pacto de plena dedicación, del que debe quedar expresa constancia en el contrato, no podrá ser rescindido unilateralmente por el artista durante su vigencia. La compensación económica por el mismo podrá ser expresa o quedar englobada en la retribución a percibir por el artista. En los supuestos de ruptura de este pacto por el artista, el empresario tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, cuya cuantía, salvo expresa previsión en el contrato, será fijada por el órgano judicial competente, valorando factores como el tiempo de duración previsto para el pacto, la cuantía de la compensación percibida por el artista, y, en general, la lesión producida por el incumplimiento contractual; ello, no obstante, el órgano judicial podrá moderar la

cuantía de la indemnización cuando se den las circunstancias previstas en el artículo 1154 del Código Civil.

Artículo 7.- Retribuciones.

Uno. La retribución de los artistas en espectáculos públicos será, en sus modalidades y cuantía, la pactada en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, con respeto, en todo caso, de la normativa sobre salarios mínimos.

Dos. Tendrán la consideración de salario todas las percepciones que el artista tenga reconocidas frente a la Empresa por la prestación de su actividad artística, sin más exclusiones que las que deriven de la legislación vigente.

Tres. Mediante la negociación colectiva se regulará, en su caso, el tratamiento retributivo de aquellos tiempos en los que, sin estar comprendidos en la noción de jornada de trabajo del artículo siguiente, el trabajador se encuentre en situación de disponibilidad respecto del empresario.

Artículo 8.- Jornada.

Uno. La jornada del artista comprenderá la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y el tiempo en que está bajo las órdenes de la Empresa, a efectos de ensayo o de grabación de actuaciones. Quedará excluida, en todo caso, la obligatoriedad de realización de ensayos gratuitos.

Dos. En materia de duración y distribución de la jornada se estará a lo que se disponga en el convenio colectivo o pacto individual, con respeto, en todo caso, de la normativa del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a la duración máxima de la jornada.

Tres. Por convenio colectivo o pacto individual se regulará, en su caso, el régimen de los desplazamientos y giras.

Artículo 9.- Descansos y vacaciones.

Uno. Los artistas en espectáculos públicos disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la actividad artística de que se trate. Si no es posible el disfrute ininterrumpido del descanso semanal, podrá fraccionarse, respetando, en todo caso, un descanso mínimo ininterrumpido de veinticuatro horas, salvo que, mediante pacto individual o colectivo, se estableciera la acumulación por períodos de hasta cuatro semanas del disfrute del descanso semanal.

Dos. Cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario laboral por desarrollarse en ellas la actividad artística ante el público, se trasladará el descanso a otro día dentro de la semana, o del período más amplio que se acuerde.

Tres. Los artistas en espectáculos públicos tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, cuya duración mínima será de treinta días naturales. Cuando el artista no preste servicios en todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales, la retribución de los descansos se reducirá proporcionalmente, pudiendo incluirse la misma en la retribución global correspondiente a los días de trabajo efectivo, particularmente cuando se pacten tales retribuciones como correspondientes a unidades específicas del trabajo artístico, como actuaciones, giras, rodajes y similares.

Artículo 10.- Extinción del contrato.

Uno. La extinción del contrato de duración determinada se producirá por el total cumplimiento del mismo, o por la expiración del tiempo convenido, o, en su caso, de la prórroga o prórrogas acordadas.

Dos. Cuando la duración del contrato, incluidas en su caso las prórrogas, sea superior a un año, el artista tendrá derecho a una indemnización cuya cuantía habrá de fijarse en convenio colectivo o pacto individual. En ausencia de tal acuerdo la indemnización será de siete días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores.

Tres. La extinción del contrato habrá de ser preanunciada al artista con diez días de antelación, si su duración ha sido superior a tres meses; con quince días si ha sido superior a seis meses, y con un mes si ha sido superior a un año. La falta de preaviso dará lugar al abono de los salarios correspondientes al número de días con los que debería haber sido preanunciada la extinción del contrato.

Cuatro. El incumplimiento del contrato por el empresario o por el artista, que conlleve la inejecución total de la prestación artística, se regirá por lo establecido al respecto en el Código Civil. Por inejecución total se entenderán aquellos supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada.

Cinco. Las distintas modalidades de extinción del contrato de trabajo y sus efectos, en lo no previsto en este artículo, se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.- Jurisdicción competente.

Los conflictos que surjan entre los artistas en espectáculos públicos y las Empresas, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia de los Jueces y Tribunales del orden jurisdiccional social.

Artículo 12.-

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

Dos. Para los sujetos comprendidos en el ámbito de esta relación laboral especial, en tanto no sean sustituidas por convenio colectivo, y en lo que no se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y al resto de la normativa laboral general aplicable, según lo establecido en el número 1 de este artículo continuarán siendo aplicables: -La Reglamentación Nacional de Trabajo para el espectáculo taurino, aprobada por Orden de 17 de junio de 1943. -La Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Cinematográfica, aprobada por Orden de 31 de diciembre de 1948. -La Ordenanza de Trabajo de Teatro, Circo, Variedades y Folklore, aprobada por Orden de 28 de julio de 1972. -La Ordenanza Laboral para la actividad de profesionales de la música, aprobada por Orden de 2 de mayo de 1977.

DISPOSICION FINAL.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día 1 de enero de 1986.

COLECTIVO DE ARTISTAS INTEGRADO EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Trabajos de teatro, música, variedades y folklore, incluidos los que se realizan para radio y televisión mediante grabaciones:

Grupo de Cotización CATEGORIAS PROFESIONALES

- 1 Directores, directores coreográficos, de escena y artísticos, primeros maestros directores y presentadores de radio y televisión
- 2 Segundos y terceros maestros directores, primeros y segundos maestros sustitutos y directores de orquesta
- 3 Maestros (coreográficos, de coro y apuntadores), directores de banda, regidores, apuntadores, locutores de radio y televisión
- 3 Actores, cantantes líricos y de música ligera, caricatos, animadores de salas de fiesta, bailarines, músicos y artistas de circo, variedades y folklore
- 5 Adjuntos de dirección
- 7 Secretarios de dirección

Trabajos de producción, doblaje o sincronización de películas (tanto en las modalidades de largometraje, cortometraje o publicidad) o para televisión:

Grupo de Cotización CATEGORIAS PROFESIONALES

- 1 Directores
- 2 Directores de fotografía
- 3 Directores de producción y actores
- 4 Decoradores
- 5 Montadores, técnicos de doblaje, jefes técnicos y adaptadores de diálogo, segundos operadores, maquilladores, ayudantes técnicos, primer ayudante de producción, fotógrafo (foto fija), figurinistas, jefes de sonido y ayudantes de dirección
- 7 Ayudantes de operador, ayudantes maquilladores, segundo ayudante de producción, secretarios de rodaje, ayudantes decoradores, peluqueros, ayudantes de peluquería, ayudantes de sonido, secretario de producción en rodaje, ayudantes de montaje, auxiliares de dirección, auxiliares de maquillador y auxiliares de producción, comparsaría y figuración