



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE AUDITORIA

**“REGIMEN JURIDICO DE LOS TRABAJADORES DE ARTES Y
ESPECTACULOS EN EL CODIGO DEL TRABAJO”**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO
AUDITOR Y AL GRADO DE LICENCIADO EN SISTEMAS DE
INFORMACIÓN FINANCIERA Y CONTROL DE GESTIÓN.**

TESISTA: LORENA GINETTE TORO CANELO
PROFESOR GUIA: HUGO SILVA FIGUEROA
AREA TEMATICA: LABORAL

VALPARAISO, ENERO DE 2009

Dedicada a mí esposo, padres y hermanos.

AGRADECIMIENTOS

Dedico esta Tesis especialmente a mis padres, por entregarme su cariño, principios, valores espirituales, su comprensión y por su apoyo en mi formación como persona, a mis hermanos que siempre han estado a mi lado preocupados por ayudarme a lograr mis anhelos, gracias por ser mi familia, la que me vio crecer y llegar a este momento en el que cumplo el sueño de ser una profesional universitaria, también debo agradecer a Dios, por regalarme la vida y por toda la gente que a puesto en mi camino.

Le doy gracias a mi esposo, que me ha acompañado en este gran desafío y con quien he construido mi otro gran anhelo tener una familia, con el regalo más grande que me ha dado la vida, mi hijo.

También quisiera expresar mi reconocimiento y gratitud a mi jefe Héctor Beiza Olmos, por el apoyo que me ha brindado y permitiendo la posibilidad de que pudiera trabajar y estudiar al mismo tiempo.

Quiero también agradecer a mis profesores de la universidad, especialmente a mi profesor guía, Señor Hugo Silva Figueroa, por permitir que fuera su alumna tesista, por su apoyo, dedicación y entrega en la elaboración de la presente tesis.

A todos les agradezco infinitamente, los tendré siempre en mi memoria y mi corazón, porque el resultado de todos estos años de estudio en gran parte es gracias a tener personas tan especiales como Ustedes.

INDICE

	Páginas
RESUMEN	8
MARCO TEORICO	
<u>CAPITULO I :</u>	
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	
1.1 Orígenes del contrato de trabajo.	9
1.2 Definición del contrato de trabajo	9
1.3 Elementos esenciales del contrato de trabajo	10
1.4 Historia del desarrollo de los derechos a nivel internacional y nacional	12
<u>CAPITULO II:</u>	
RELACION LABORAL DE LOS ARTISTAS	
2.1 Relaciones jurídicas que intercambian trabajo y retribución	17
2.2 Normativa que ha regulado el trabajo y la seguridad social de los artistas	20
2.3 Trabajo de los artistas	29
2.4 Porque se creó una Ley especial para los trabajadores de artes y espectáculos	34
2.5 Trabajadores de artes y espectáculos en el Código del Trabajo Chileno	35
2.6 Sindicatos de trabajadores de artes y espectáculos	41

2.7	Tratamiento tributario de las remuneraciones percibidas por los trabajadores de artes y espectáculos	41
-----	--	----

CAPITULO III:

DESCRIPCION DEL REGIMEN LABORAL EN PAISES LATINOS COMO ARGENTINA, URUGUAY Y PERU

3.1	Argentina	45
3.2	Uruguay	54
3.3	Perú	57
3.4	Cuadro comparativo con un país latino	64

	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	66
--	-----------------------------------	-----------

	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	67
--	---------------------------------------	-----------

	METODOLOGIA	68
--	--------------------	-----------

	CONCLUSIONES	69
--	---------------------	-----------

	BIBLIOGRAFIA	75
--	---------------------	-----------

ANEXOS

1.-	Ley N° 19.889, que “regula la relación laboral de los trabajadores de artes y espectáculos”.	78
-----	--	----

2.-	Contrato de Trabajo tipo de trabajadores artes y espectáculos	82
-----	---	----

3.- Ley 15.478. Incorpora trabajador a la Caja Empleados Particulares	86
4.- Decreto Ley 2.200	89
5.- Circular N° 60 del Servicio de Impuestos Internos (SII)	91
6.- Liquidación de remuneraciones	97
7.- Ley N° 18.384, “regulación del estatuto del artista y actividades conexas”	98
8.- Ley N° 28.131, “Ley del artista, interprete y ejecutante”	101

RESUMEN

En Chile, el mundo del arte y la cultura perseverantemente ha insistido por una reforma que solucione, a lo menos, en parte los problemas que sufren muchos de los integrantes de su gremio, quienes ante costosas enfermedades o simplemente la llegada de la vejez, se ven en la necesidad de recurrir a la caridad para poder solventar dichas contingencias, sin contar con algún tipo de seguridad social; logrando finalmente que se incorporara a nuestro Código del Trabajo, la Ley N° 19.889, que viene a regular la relación laboral de estos trabajadores. Ley que fue publicada en el Diario Oficial el 24 de Septiembre de 2003, comenzando a regir el 01 de noviembre del mismo año, estableciendo la obligatoriedad del contrato de trabajo y la jornada laboral para este sector de trabajadores, revirtiéndose así, una situación de desprotección que se generó en el año 1981 con la derogación del Decreto Ley N° 2.200.

El objetivo principal de la presente tesis, será describir el régimen jurídico laboral aplicable a los trabajadores de artes y espectáculos, en el mercado laboral chileno a partir de la nueva Ley. Una vez descritos los países latinos como, Argentina, Uruguay y Perú, realizar una comparación de la Ley estudiada entre Chile y Perú.

La presente tesis, es de tipo documental descriptiva; es por ello, que se hizo necesario visitar el Sindicato de Actores de Chile (SIDARTE) y el Sindicato de Técnicos de Cine y Televisión (SINTECI), quienes proporcionaron bibliografía al respecto.

MARCO TEORICO

CAPITULO I

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

ANTECEDENTES GENERALES.

1.- ORIGENES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Inicialmente, las relaciones laborales se organizaban según la relación. Posteriormente, se empieza a valorar la igualdad entre los individuos de la especie humana, por lo que las relaciones laborales comienzan también a organizarse suponiendo una relación entre iguales (trabajador y empleador).

En Chile, el contrato de trabajo, como figura nominada, aparece con las Leyes Sociales de 1924. En un comienzo se distinguían dos tipos de contratos, en atención a dos categorías de trabajadores, obreros y empleados, con diferente regulación. Esa distinción sólo fue superada en el Plan Laboral, que unificó el régimen jurídico del contrato de trabajo de 1978.

2.- DEFINICION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por éstos una remuneración determinada”.¹

De la definición, se desprende que el contrato de trabajo tiene tres elementos esenciales:

- 1) Vínculo jurídico que liga a dos partes.

¹ Artículo 7, Código del Trabajo Chileno, 2008.

- 2) La prestación de servicios remunerados.
- 3) La subordinación o dependencia.

Por su parte, el artículo 8 del Código del Trabajo presume la existencia de un contrato de trabajo cuando en los hechos existe una prestación de servicios que reúne las exigencias del artículo 7. Dicha presunción legal constituye una manifestación expresa del principio de primacía de la realidad en el ámbito laboral.

3.- ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

- a) **Vinculo Jurídico:** Es la relación laboral que liga a las dos partes, empleador v/s trabajador.

- b) **La Prestación de Servicios:** Se refiere a la actividad laboral que se compromete a realizar el trabajador en virtud del contrato. Esta prestación de servicios (que podrá consistir en una o más actividades alternativas o complementarias) debe ser personal, por lo tanto el trabajador no puede delegarla en otra persona. Además, ésta debe ser continuada, de manera que los servicios que se efectúan en forma discontinua o esporádicamente a domicilio no dan origen a un contrato de trabajo, y por la prestación del servicio que efectúe el trabajador, debe recibir del empleador una remuneración determinada, constituyendo el deber más importante de éste frente a aquél y el motivo fundamental por el cual el trabajador se somete al don de mando del empleador. Por su parte el Código del Trabajo establece que debe entenderse por remuneración “Las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.² De esta manera, en principio la remuneración debe ser en dinero, salvo que la ley, permita el pago en especies, y tiene un monto mínimo.

² Artículo 41, Código del Trabajo Chileno, 2008.

c) Subordinación o Dependencia: Es esencial que en la prestación de los servicios, el trabajador se encuentra obligado a cumplir las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador, sea personalmente o por medio de quienes lo representan.

La doctrina y la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo han determinado que la existencia de la subordinación o dependencia en la prestación de servicios puede determinarse por medio de la existencia de determinadas circunstancias concretas, como serían:

- La continuidad en los servicios prestados.
- La obligación de asistencia.
- La obligación de acatar órdenes e instrucciones en el desempeño de sus funciones.
- El sometimiento a supervigilancia.
- El sometimiento a controles de diversa índole.
- La obligación de rendir cuenta del desempeño.

4.- HISTORIA DEL DESARROLLO DE LOS DERECHOS A NIVEL INTERNACIONAL Y NACIONAL TRABAJADOR A NIVEL INTERNACIONAL

Historia de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T)

Esta organización se ha definido como un organismo especializado, que elabora normas internacionales. Desde su creación se encargó de velar por la protección de los trabajadores y de intentar que los principios que inspiraron su creación sean respetados y promovidos en el mundo.

Con el origen de la O.I.T. el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social han pasado a constituir un patrimonio cada vez más universal de los trabajadores y de los sectores sociales más desvalidos, bajo cuya dirección se ha ido formando una legislación especializada con carácter internacional, ya que rige en la mayoría de los países del mundo, inspirando sus principios en los acuerdos y recomendaciones del citado organismo, por esta razón se le ha llamado Código Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo nace en 1919, a partir de la parte XIII del Tratado de Versalles suscrito por los Estados que combatieron en la 1ª Guerra Mundial, donde proporcionó la oportunidad histórica para intentar mejorar las condiciones laborales de los asalariados y cambiar radicalmente el concepto que hasta ese momento se tenía del trabajo y de las personas que lo realizaban, fue creada como una organización autónoma vinculada a la Sociedad de Naciones, realizando una labor importante en el orden internacional por el mejoramiento en las condiciones de los trabajadores, que a su vez, ha sido un factor importante en el desarrollo y promoción de lo que hoy se conoce como Derechos Humanos Laborales. Su constitución entró en vigencia el 11 de abril de 1919.

El 28 de junio de 1919, se firma el tratado de Paz de Versalles que, junto con poner fin a la guerra, recoge finalmente las aspiraciones y peticiones de los trabajadores.

En el año 1945 fue creada, en la Conferencia de San Francisco, una nueva organización internacional, que reemplazó la Sociedad de las Naciones, pasando a ser “Naciones

Unidas (N.U)”, según su acta constitutiva suscrita con fecha 2de junio de 1945, donde Chile ingresa a la ONU el día 18 de septiembre del mismo año.

En la 29ª reunión de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Montreal, se acordó que este organismo se asociaría a la ONU en calidad de organismo especializado, el cual mantendría su jurisdicción en materia social y del trabajo.³

Las diversas funciones que lleva a cabo la O.I.T., están agrupadas en torno a cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y cumplir las normas, los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.
- Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos.
- Fortalecer el tripartismo y el dialogo social.

³ HUMERES NOGUER, HÉCTOR. 2000. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 16ª edición. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. pagina 58.

TRABAJADOR A NIVEL NACIONAL

Historia en Chile

A fines del siglo XIX y parte del siglo XX, tanto la consolidación del movimiento obrero como la intervención estatal en la economía, generan el proceso denominado Constitucionalidad del Derecho Laboral.

En nuestro país, a partir de la Constitución de 1925 se incorporaron temas laborales a su carta fundamental.

De acuerdo al artículo 10 N° 14 establecía “La protección del trabajo, a la industria y a las obras de previsión social, especialmente en cuanto se refieren a la habitación sana y a las condiciones económicas de la vida, en forma de proporcionar a cada habitante un mínimo bienestar, adecuado a la satisfacción de sus necesidades personales y de su familia”.⁴

La Constitución Política de 1980 contiene principios inspiradores que se conocen como Orden Público Laboral, siendo los siguientes:

a) Principio de la libertad de trabajo: Se asegura a todas las personas que tienen derecho a la libertad de trabajo, protección, contratación y la libre elección de trabajo.⁵

La libertad de trabajo habilita a toda persona a buscar, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficios, no prohibidos por la ley.

b) Principio de la justa retribución: Al establecer la necesidad de una justa retribución⁶ para el derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo, asegura a todas las personas una retribución equitativa a la naturaleza del trabajo en cuanto objeto de un contrato. La justa retribución incluye a los trabajadores dependientes e independientes.

⁴ Artículo 10 N° 14, Constitución Política del Estado, 1925.

⁵ Artículo 19 N° 16, inciso primero, Constitución Política del Estado, 1980.

⁶ Artículo 19 N° 16, inciso segundo, Constitución Política del Estado, 1980.

c) Principio de la no discriminación: Prohíbe toda discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos⁷.

d) Principio de la negociación colectiva: Asegura a todos los trabajadores el derecho de negociar colectivamente en la empresa en que laboran, salvo, los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley agrega que establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica.⁸

e) Principio de la libertad sindical: La afiliación sindical será siempre voluntaria.⁹

f) Principio de autonomía colectivo o sindical: Reconoce la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales al establecer que la ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones¹⁰, es decir, la libertad de los sindicatos para dictar sus propios estatutos internos, elegir a sus representantes y disolución de sindicato.

El principio constitucional de autonomía se encuentra complementado por la regulación que realiza el Código del Trabajo, especialmente en sus Libros III y IV.

La legislación y el Derecho del Trabajo, como rama jurídica autónoma, desarrollan el llamado principio protector o tutelar, buscando compensar desafortunadas desigualdades de hecho, con justas desigualdades jurídicas a favor de los trabajadores.

⁷ Artículo 19 N° 16, inciso tercero, Constitución Política del Estado, 1980.

⁸ Artículo 19 N° 16, inciso quinto, Constitución Política del Estado, 1980.

⁹ Artículo 19 N° 19, Constitución Política del Estado, 1980.

¹⁰ Artículo 19 N° 19, Constitución Política del Estado, 1980.

Nuestro sistema jurídico contempla además de la Ley, otra forma de protección, llamada tutela administrativa. De acuerdo al artículo 2 en su inciso final¹¹ del Código del Trabajo, le corresponde al Estado fiscalizar el cumplimiento de la Ley laboral.

¹¹ Artículo 2, Inciso final, “Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios”.

CAPITULO II

RELACION LABORAL DE LOS ARTISTAS

1.- RELACIONES JURÍDICAS QUE INTERCAMBIAN TRABAJO Y RETRIBUCIÓN

Para comprender el trabajo desarrollado por aquellos que viven de las distintas manifestaciones del arte y sus actividades conexas, previamente es menester determinar en cual de las distintas vinculaciones jurídicas que intercambian trabajo y retribución, podemos encuadrar la labor desarrollada por este gremio especial de trabajadores, puesto que una vez aclarado dicho punto, podremos determinar si son o no susceptibles de aplicarles las normas protectoras del Derecho Laboral.

Siguiendo la distinción planteada por el profesor Macchiavello¹², en el mundo del Derecho, se pueden presentar tres diferentes relaciones jurídicas en donde cada una de las partes que intervienen en ellas intercambia, respectivamente, trabajo y retribución. De esta manera podemos distinguir entre trabajo público, autónomo y subordinado.

- a) Trabajo público:** Esta primera relación jurídica que vincula el trabajo que presta una parte, con la retribución que por el mismo da a la otra, asume esta denominación por cumplir una finalidad de naturaleza pública respecto de un país. Este tipo de relación jurídica tiene como principal característica el que una de las partes intervinientes es el Estado, quien actúa como empleador, por ende, los efectos derivados de esta relación son regulados, en gran parte, por el Derecho Administrativo y no por el Derecho Laboral, y el trabajador que recibe la remuneración, pasa a ser un funcionario público.

La labor que cumplen estos funcionarios, proviene de caudales públicos, derivándose por ello el que los frutos de ese trabajo se radiquen no en un patrimonio privado, sino que en el patrimonio de toda la Nación.

¹² MACCHIAVELLO, GUIDO. 1986. Derecho del Trabajo: Teoría Jurídica y Análisis de las actuales Normas Chilenas. Santiago. Fondo de Cultura Económica, pagina 69.

Podemos constatar que el trabajo desarrollado por la gente del arte y del espectáculo, difícilmente puede encuadrarse dentro del trabajo público, pues en el hecho que éstos sean contratados por la Administración Pública, con todas las limitantes que ello implica, en especial por la exigencia que el cargo respectivo sea creado por ley, generalmente lo serán para desarrollar labores que no son las propias de su actividad; quizás lo más cercano a ello pueda ser cuando el Estado los contrata como funcionarios públicos para promover y desarrollar su política cultural, pero no como artistas propiamente tales. Esto último, si bien puede ocurrir, sólo será en calidad de trabajadores independientes, como es el caso de los bailarines que componen el Ballet Folclórico Nacional (BAFONA), quienes desarrollan su labor a través de contratos de prestación de servicios, con todas las desventajas que ello implica, especialmente, en lo que a materia social se refiere.

b) Trabajo autónomo o independiente: Éste puede ser descrito como “Aquel que realiza una persona sujeta a sus propias directrices, reglas y autodisciplina”¹³, con ausencia de vínculos de dependencia entre las partes, bajo la responsabilidad civil del ejecutante y que se encuentra dentro del ámbito del Derecho privado, siendo regulado principalmente por el Derecho Civil y Comercial.

El elemento más importante para distinguir entre trabajo autónomo y trabajo independiente es la subordinación, criterio básico y elemental dentro del Derecho Laboral, pues posee una gran repercusión práctica al actuar como línea demarcadora entre una relación laboral y otra que no lo es.

Si bien, en este tipo de relación las partes pueden acordar directrices y controles para la ejecución del trabajo, éstas no tienen, ni la intensidad, ni el contenido propio del trabajo subordinado. Consecuencialmente, al no existir un poder directivo por parte del acreedor del trabajo, tampoco, encontramos un poder disciplinario, ambos propios del derecho laboral, es por ello que, aquí las partes, en una especie de medida paliativa, pueden pactar cláusulas penales en caso de

¹³ MACCHIAVELLO, GUIDO. 1986. Derecho del Trabajo: Teoría Jurídica y Análisis de las actuales Normas Chilenas. Santiago. Fondo de Cultura Económica, pagina 69.

infracción, las que se caracterizan por poseer una finalidad indemnizatoria y no aquella formativa o ejemplarizadora propia del Derecho Laboral.

c) Trabajo subordinado o dependiente: La tercera relación jurídica que a continuación se nos presenta, es el trabajo subordinado o dependiente, el cual posee la particularidad de encontrarse bajo el alero del Derecho Laboral, disciplina que nace como un desprendimiento del Derecho Civil, destinado a atender aquellas relaciones jurídicas derivadas de la prestación del trabajo, que el derecho común no es capaz de atender adecuadamente. Su origen responde a una doble realidad; en primer lugar, a la evidencia de una relación jurídica con características propias llamada trabajo, y en segundo lugar, a la insuficiencia del Derecho Civil para resolver los problemas que presentaba esta relación caracterizada básicamente, porque el objeto del contrato es el trabajo humano, es decir, se trata de un contrato en el cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad laborativa.

El trabajo subordinado o dependiente, debe su denominación básicamente gracias a uno de los componentes característicos de la relación laboral, como es la subordinación, elemento que dada la importancia y trascendencia que posee, pasa a constituir unos de los ejes principales en que descansa el Derecho Laboral, constituyendo el principal indicador para distinguir una relación laboral de otra que no lo es.

2.- NORMATIVA QUE HA REGULADO EL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS ARTISTAS

Consideraciones

Los trabajadores del sector de las artes y espectáculos han sido objeto de un irregular destino dentro de nuestra legislación laboral, pasando por etapas de desprotección jurídica en lo que a su trabajo se refiere. En efecto dentro de la primera etapa se regulaba por la previsión de los artistas, en la Ley N° 15.478, de 1964, siendo posteriormente derogada en 1976. La segunda etapa estuvo marcada por la incorporación dentro de la legislación por intermedio del Decreto Ley 2.200 de 1978, donde se estableció para estos trabajadores un párrafo especial, que fue derogado en 1981 y por último esta clase de trabajadores fue protegido por la Ley N° 18.018, donde era considerado el trabajador como independiente.

A continuación, se hace un estudio más detallado de las normativas mencionadas y otras que regulaban a estos dependientes.

Ley N° 15.478, incorpora a los artistas a la Caja de Empleados Particulares.

La protección social de los artistas se instaura en Chile a partir de la vigencia de la Ley N° 15.478¹⁴ del 04 de febrero de 1964, donde dio la oportunidad de incorporarse al régimen previsional que contemplaba la Caja, a diversos trabajadores independientes que se dedicaban a las actividades artísticas relacionadas con el teatro, cine, radio y televisión, concediéndoles los mismos beneficios que esta institución daba a sus imponentes, con pequeñas variaciones que dice relación con los requisitos, modo y plazos para impetrar dichos beneficios.

Su dictación comprobó la precaria situación social en que muchos artistas se encontraban luego de una larga vida laboral, debido a la especial modalidad de trabajo de este sector, en la cual existe una constante falta de continuidad en el pago de las imposiciones

¹⁴ Ver anexo N° 3, página 86.

derivado de los frecuentes períodos de cesantía. Por este motivo, era necesario establecer también, un sistema de previsión que contemplara las particularidades de este trabajo.

Posteriormente, mediante el Decreto Supremo N° 601 de la Subsecretaría de Previsión Social, del 19 de diciembre de 1964, se procedió a reglamentar la Ley N° 15.478, estableciéndose normas relativas a su aplicación.

De esta forma, a partir de 1964, los trabajadores a los que aludía la citada Ley, y que además, tenían el carácter de trabajadores autónomos, pudieron afiliarse a la Caja de Empleados Particulares cuando cumplían con los requisitos que ambos cuerpos legales establecían, los que se anuncian a continuación:¹⁵

- a) Obtener su medio de subsistencia en la respectiva actividad artística, es decir, se hace alusión a la profesionalidad de la actividad.
- b) No estar obligatoriamente afecto alguna ley de previsión por cualquier causal.
- c) Desempeñar una actividad artística remunerada en cada mes calendario.
- d) Ser miembro de un sindicato, agrupación o asociación chilena con personalidad jurídica, y
- e) No ser jubilado en virtud de la ley N° 10.475, ley que concedía una jubilación a los empleados particulares.

Una de las características que presentó esta afiliación de trabajadores artistas a un régimen previsional, era que ella se instauró con el carácter de obligatoria, del modo que quien cumplía con los requisitos exigidos por la ley para la incorporación al régimen de Previsión de la Caja de Empleados Particulares, no podía sustraerse de ella, en caso de duda, solicitar la calificación ante el Consejo de la Caja de Empleados Particulares, citado en el artículo 1º, del citado reglamento, donde estableció que “**Las personas que**

¹⁵ Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, “Derechos Sociales de los Artistas”, Santiago de Chile, 2004, página 140.

desempeñen algunas de la actividades artísticas señaladas en el artículo 1 de la ley, están obligatoriamente afectos al régimen de previsión de la caja de Previsión Empleados Particulares a contar desde el 1º de abril de 1964, siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos”

Se consideraba bajo el régimen previsional según el artículo 1º de la Caja de Empleados Particulares, a los actores de teatro, cine, radio y televisión, artistas circenses, animadores de marionetas y títeres, artistas de ballet, cantaste y coristas, directores y ejecutantes de orquesta, coreógrafos, apuntadores, autores teatrales, libretistas y compositores en tanto obtuvieren los medios de subsistencia de la actividad artística de la que se tratare, y siempre que no estuvieren afectos a alguna ley de previsión por cualquier causal.

Por otra parte, quien no reuniera las condiciones y requisitos exigidos por la ley y su reglamento, no tenían la obligación de acogerse a ella pero, desde el momento en que cumplían con tales requisitos, nacía la obligación acogerse a sus términos.

La incorporación al sistema previsional de la Caja de Empleados Particulares permitía a los afiliados acceder a los beneficios que la citada Caja otorgaba, entre los que es posible mencionar:¹⁶

1. Pensión de jubilación por antigüedad.
2. Pensión de jubilación por vejez.
3. Pensión de jubilación por invalidez.
4. Reajuste de pensiones.
5. Anticipos de pensiones.
6. Retiros de fondos.
7. Asignación Familiar.
8. Subsidio de cesantía.
9. Exención de imposiciones.
10. Asignación de prenatal.

¹⁶ Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, “Derechos Sociales de los Artistas”, Santiago de Chile, 2004, página 141.

La Caja de Empleados Particulares a la vez otorgaba el beneficio al derecho de subsidios, en el caso de enfermedades común o maternidad.

Y en caso de fallecimiento se concedían al cónyuge sobreviviente y a los descendientes del imponente, los siguientes beneficios:¹⁷

1. Pensiones de viudez y orfandad
2. Reajuste de pensiones
3. Cuota mortuoria
4. Anticipos de pensión
5. Retiro de fondos por fallecimiento del causante
6. Asignación familiar
7. Asignación prenatal

En el caso que un imponente dejara de trabajar en actividades artísticas, podía continuar como afiliado, pero, imponiendo en forma voluntaria.

La circunstancia de desarrollar una actividad artística era determinante para efectos de considerar a un trabajador como adscrito en forma obligatoria al sistema de previsión propio de la Caja de Empleados Particulares, en tanto tal actividad fuere remunerada en cada mes calendario. Esto último debía entenderse de acuerdo al reglamento, cuando en el mes calendario en cuestión, se gozara de una renta pagada por uno o más empresarios de actividades artísticas. De este modo, la afiliación de que se trata, hacía alusión a aquellos trabajadores artistas que desarrollaban su actividad a través de un empresario, quedando en consecuencia fuera de su alcance, aquellos que desarrollaban libremente su actividad sin mediar un empresario de tales actividades.

Posteriormente, a través del decreto Supremo N° 843 de 1966, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se exigió el uso obligatorio de un carnet profesional para que los artistas pudieran desarrollar su actividad.

¹⁷ Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, “Derechos Sociales de los Artistas”, Santiago de Chile, 2004, página 141.

El uso obligatorio de un carnet profesional se encontraba, regulado por el Decreto Supremo N° 383 del 2 de julio de 1966, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, respecto de aquellas actividades que el mismo Ministerio debía establecer.

En consecuencia, los trabajadores artistas que se debían acoger a los términos de la Ley N° 15.478, que implicaba su afiliación previsional, a partir de la vigencia de Decreto Supremo N° 843, debieron cumplir, además, con el requisito de contar con un carnet profesional que les habilitara para realizar su actividad.

El Decreto Supremo N° 601 fue modificado a través del Decreto Supremo N° 233 de 1968, cuerpo legal que agregó un artículo 19 bis, que consideró como empresario de actividades artísticas a las personas que actuaren como jefes de grupo, compañías, asociaciones, agrupaciones o simples conjuntos de artistas y siempre que reunieran los requisitos y cumplieran con las siguientes exigencias:¹⁸

- a) Que el conjunto o compañía tuviere una contabilidad a los menos simplificada sobre la base de libros o planillas, en que constaren los ingresos y egresos que obtuvieren o produjeran en cada actuación artística.
- b) Que el respectivo sindicato, asociación o agrupación chileno con personalidad jurídica, se certificara la calidad de jefe de grupo de quien aparezca como tal e indicara los nombres, apellidos, domicilio y actividad artística de todos los miembros del conjunto o compañía.
- c) Que se acompañare a la Caja una declaración suscrita ante notario por los integrantes del conjunto o compañía en que se designara el jefe de grupo, individualizándolo.

El jefe de grupo era considerado como empresario artístico, lo cual implica que debía asumir las obligaciones y responsabilidades de tal calidad y, en el evento que dicho jefe de grupo realizara dentro del grupo una actividad artística, asumía una doble calidad, esta

¹⁸ Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, “Derechos Sociales de los Artistas”, Santiago de Chile, 2004, página 142.

vez, además, como trabajador artístico, debiendo hacer las imposiciones personales que le imponía la ley.

Decreto Ley N° 2.200, Se incorpora el contrato individual de trabajo al Código del Trabajo.

Este decreto incorporó al régimen a los trabajadores de espectáculos como dependiente, regulando un contrato individual de trabajo, a partir del año 1978, el cual tuvo diferencia de establecer y regular por primera vez el trabajo de los artistas, donde fue incorporado en el título dedicado a los contratos especiales, en atención a la calidad que investía este grupo de trabajadores. Fue así como los artistas que se desempeñaban de acuerdo a lo mencionado en el artículo 145 del D.L. N° 2.200¹⁹, esta clase de trabajadores accedida un contrato de trabajo, donde en forma automática quedaban incorporados al régimen previsional propio de un trabajador dependiente o subordinados, quedando por tanto su actividad dentro del ámbito del Derecho Laboral, por lo que significó una mayor protección a nivel jurídico y social, incluyéndose en ello la protección del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido por la Ley N° 16.744.

A partir de la creación del D.L. N° 2.200 comprendido en el artículo 145, existió una similitud en relación entre la Ley N° 15.478 del artículo 1º, en cuanto a la clase de trabajadores artistas que comprendían dichos artículos, con la diferencia que mientras la primera incorporaba a los trabajadores artistas que realizaban una actividad para un empresario artístico sin mediar un contrato de trabajador dependiente, la segunda relacionaba al trabajador con un empleador, existiendo en consecuencia, un contrato individual de trabajo.

Por otra parte, la norma contenida en el D.L. N° 2200, amplió el rango de aplicación respecto de los artistas que en su calidad de independientes, establecía la Ley N° 15.478, ya que su aplicación también lo era respecto de actividades similares, o conexas, a las descritas y que realizara su labor en los diversos lugares que indicaba.

¹⁹ Ver anexo 4, página 89.

El D.L. N°2.200, dedicaba el Título XIII a los Contratos Especiales. Dentro de éste, el párrafo 4°, denominado “Del Contrato de los Artistas”, en sus cinco artículos.

A pesar del aporte que significó la incorporación del contrato de artistas al ámbito del Derecho Laboral, este contrato tuvo una existencia muy breve, ya que en el año 1981, a través de la Ley N° 18.018, se derogó sin mayores justificaciones el párrafo que el D.L. N° 2.200 dedicaba al trabajador artista, de modo tal que, a partir de su vigencia, la labor de estos trabajadores no quedó afecta a regulación laboral.

Ley N° 18.018, quedando su actividad como la de un trabajador independiente.

La ley mencionada del año 1981, derogo el párrafo del D.L. 2.200. A partir de la vigencia de la ley, los trabajadores no quedaron sujetos a la contratación individual de trabajo quedando su actividad como independiente, adquiriendo nuevamente relevancia el hecho de estar los trabajadores que hacia mención el artículo 1 de la ley N 15.478, incorporados al régimen previsional de la Caja de Empleados Particulares, sin perjuicio de aplicarse, respecto de estos trabajadores, la normativa general que regulaba la contratación individual de trabajo, mientras existiera subordinación o dependencia entre trabajador y empleador.

Al ser considerados los artistas como trabajadores independientes, en principio accedían en materia de seguridad social, al régimen previsional establecido por el D.L. N°3.500, pudiendo cotizar en calidad de trabajadores independientes sobre la base de sus rentas declaradas, para así poder tener derecho a las prestaciones previsionales que establece dicho organismo legal, principalmente las que dicen relación con las contingencias de vejez e incapacidad. El trabajador autónomo puede cotizar ya sea en el sistema privado (Isapres) o en el público (Fonasa), no obstante, existe un tipo de riesgo que no se encuentra cubierta por dichas cotizaciones, ésta corresponde a los riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, las cuales se encuentra regulada en la Ley N° 16.744.

En nuestro país, el número de trabajadores que labora en el ámbito de la creación e interpretación artística y en las funciones técnicas asociadas, es de aproximadamente 18.000 personas, a las que deben agregarse anualmente entre 1000 y 1500 egresados de las diferentes escuelas y academias del país.

Según el Mensaje Presidencial que se entregó a la Cámara de Diputados cuando se Inicio la discusión para el nuevo estatuto laboral se constaba lo siguiente, “Una fracción mínima que no supera el 2% de los trabajadores laboran en condiciones de estabilidad y relativo respeto por las normas de orden laboral y previsional. El resto de ellos presta servicios en un mercado de trabajo altamente precarizado y con infracción a la casi totalidad de las normas laborales vigentes”, en otro párrafo se puede leer también que, “en algunos ámbitos en donde es posible constatar una mayor formalidad contractual y en donde sería presumible encontrar un mayor nivel de respeto a las normas del trabajo algunos procedimientos de fiscalización de la Dirección del Trabajo han detectado niveles de infracción que van desde el 30% hasta el 70% de los casos, dependiendo del ítem o materia que se fiscaliza”²⁰

Asimismo en uno de los informes de la comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados se lee que “el sector del arte y del espectáculo se enfrenta a esta realidad: la relación laboral se desarrolla en un ámbito de severa informalidad en el que ni siquiera las remuneraciones pactadas verbalmente se cumplen cabalmente, con ausencia total de cotizaciones previsionales, ninguna protección frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, jornadas que se extienden por veinte o más horas seguidas y otras prácticas que redundan en altos niveles de desprotección. Prueba de ello es la aparición periódica de grandes figuras de la cultura que, por falta de cobertura previsional, se ven sujetas a la caridad pública para hacer frente a gastos médicos o a su supervivencia”²¹

Todas estas circunstancias, motivaron la creación de un marco jurídico que regule los derechos y obligaciones de estos trabajadores, que de cuenta de las particularidades de

²⁰ Mensaje 18348 de S.E. el Presidente de la República con el que se inicia un proyecto de Ley que regula las condiciones de trabajo y contratación de artistas y técnicos de espectáculos (25 septiembre, 2002).

²¹ Informe de la comisión de trabajo y previsión social. (Boletín N°3.073-13) abril, 2003.

la actividad, pero que implique un mayor respeto por los derechos laborales básicos comunes a todos los trabajadores del país.

3.- EL TRABAJO DE LOS ARTISTAS

Historia sobre el trabajo de los artistas

Uno de los puntos que puede caracterizar la labor desempeñada por la gente que vive del arte y el espectáculo, es la apreciación que se ha tenido de su trabajo a lo largo de la historia, la cual ha sido testigo de cómo los artistas y en especial los actores han sido objeto de diversos juicios valóricos y profesionales por parte de la sociedad, juicios que por cierto, tienen que ver bastante con el desarrollo cultural alcanzado por la misma.

Definición que caracteriza el trabajo artístico en general

En el mundo de los trabajadores del arte y espectáculos, esta constituida por personas que prestan la mas variada índole de servicios, todos unidos por una característica en común, que es el arte y la cultura, así lo define " la condición de artista es el ejercicio de una determinada práctica o actividad socialmente considerada como arte". De acuerdo a la recomendación relativa a su condición de artista, se entiende por tal a "toda persona que crea o que participa por su interpretación en la creación o la recreación de obras de arte, que considera su creación artística como un elemento esencial de su vida, que contribuye así a desarrollar el arte y la cultura y que es reconocida o pide que se le reconozca como artista, haya entrado o no en una relación de trabajo y otra forma de asociación".

La ley N° 19.889 del año 2003, no entrega un concepto único de artista, sino que realiza una enumeración meramente ejemplar, incluyéndose asimismo en la regulación, a los técnicos que realizan labores conexas o complementarias a las artísticas.

Distintas maneras en que los artistas pueden llegar a desarrollar su actividad

Los artistas admiten una serie de figuras contractuales en lo que a prestación de sus servicios se refiere, lo cual se debe a las notables diferencias existentes entre una actividad artística y otra, lo que conlleva a consecuencias con relación a su estabilidad laboral y su protección previsional.

Es precisamente en esa vinculación, entre el artista y la empresa, en donde podremos encontrar una infinidad de formas contractuales, siendo la más frecuente los contratos de prestación de servicios a honorarios, en la que el artista asume la calidad de trabajador autónomo. También, es común, ver entre los actores la existencia de compañías de teatro y finalmente en un porcentaje inferior se encuentran los contratos de trabajo, distintas formas en que los trabajadores realizan su trabajo, entre ellos:

- a) Contratación como trabajador independiente, a través del contrato de prestación de servicios a honorarios:** Corresponde a aquel en que la prestación de sus servicios actúa con independencia del empleador, autoorganizando su ejecución de la forma que mejor le parezca, de tal modo que el trabajador no se incorpora a la organización de otro, sino que trabaja por cuenta propia, asumiendo los riesgos de la prestación.

- b) Contratación como trabajador dependiente:** Cuando el artista es un trabajador dependiente, y celebra un contrato con un empleador, los resguardan las normas constitucionales, legales y reglamentarias. Cabe destacar que esta forma de contratación no es la regla general.

Una de las razones que se han manejado para explicar el reducido número de contratos laborales que celebran los artistas, es que la protección que les otorga el derecho, antes de la ley N° 19.889, es más bien formal, puesto que el modo de prestación de la actividad artística o la modalidad de su contratación laboral, generalmente de corta duración, impiden u obstaculizan la reunión por parte del artista de los requisitos a los que la ley subordina el otorgamiento de los beneficios contemplados en ella.

Los empresarios que los contratan tienden generalmente a evadir tanto el cumplimiento de las normas laborales como los de la seguridad social con la finalidad de disminuir sus costos. De ahí que recurran a formas jurídicas de contratación fraudulentas que encubren verdaderas relaciones de trabajo. Así, presentan al artista subordinado como supuesto trabajador autónomo obligándolo a facturar el precio de sus actuaciones o representaciones.

- c) Los artistas que se constituyen como empresa:** Es usual entre los actores, a través de los contratos de sociedad, estas empresas son las encargadas de celebrar los contratos con los empleadores de los servicios de los artistas, es decir, en la práctica aparecen ellas como las que contratan a los artistas, para que estos presten servicios para otras empresas.

- d) Las compañías de teatros:** Estas corresponden básicamente en la reunión que formaliza un grupo de actores y, a veces, otros artistas donde tienen por objeto producir obras de teatro y cada uno de sus integrantes realiza aportes al proyecto con el fin de beneficiarse y también soportar los riesgos. En este caso hay ausencia de empleadores, es el conjunto el que se encarga de autoorganizar todo el espectáculo.

- e) El trabajo artístico y la subordinación:** La relación entre el trabajador artístico y el empleador, por un tipo de artistas en particular y en un medio laboral determinado, como ocurre en el caso de los actores que prestan servicios en los canales de televisión, podemos determinar, que una gran parte de estos trabajadores cumplen con las condiciones necesarias para ser considerados trabajadores subordinados y por lo tanto afectos al Derecho Laboral. Es decir, prestan voluntariamente servicios personales a cambio de una retribución determinada, por cuenta ajena y bajo dependencia o subordinación del empleador.

En cuanto a la retribución dada por la prestación de servicios las empresas utilizan ciertos ingenios para evitar que el pago de ésta sea considerado remuneración y que se configure una relación de tipo laboral. Es común que en los contratos se estipule que la retribución se pagará por obra, pudiendo en virtud de ello exigirse el pago total de la prestación en forma inmediata o una vez concluida.

No obstante ello, dado que la remuneración constituye el medio de subsistencia del trabajador, generalmente se pacta un sueldo mensual que abarque el período trabajado. Asegurándose de antemano los empleadores de establecer, a través de cláusulas contractuales, que estos pagos sólo serán en calidad de anticipos, que en ningún caso constituirán remuneración y que, por tanto, no configuran relación laboral. Sin embargo, a pesar que los empleadores traten de evadir, por todos los medios posibles, la configuración de una relación laboral, en los hechos, ésta se produce igual si se reúnen los requisitos para ello. Por tanto, las cláusulas mencionadas no producirían el efecto buscado por el empleador.

Siguiendo con el tema de la remuneración, de acuerdo a la información entregada por SIDARTE, (Sindicato de actores de Chile) en época de crisis y para evitar la fuga de actores hacia otros canales de televisión, se utiliza un formato de contrato denominado vulgarmente “de espera”, en virtud del cual mantienen ligados a los actores en los períodos en que sus servicios no son utilizados por los canales, a cambio de recibir durante ese período retribuciones que van desde el 25 al 75% del monto que normalmente recibirían si estuvieran efectivamente trabajando.

Finalmente, a la hora de poder configurar la existencia de una relación laboral entre los actores y los canales de televisión y/o productoras, el elemento a determinar será la subordinación o dependencia de aquéllos respecto de éstos. Obviamente, estas empresas se esmeran desde un comienzo en negar la existencia de una relación laboral; primeramente, celebrando contratos civiles, en extremo meticulosos, que incluyen cláusulas en las que se indica que el contrato bajo ningún respecto configurará una relación de subordinación entre las partes. Naturalmente, todo esto no tiene ningún valor si en definitiva se logra determinar en los hechos, que la relación en cuestión sí envuelve un vínculo de dependencia entre las partes, principal elemento para configurar la relación laboral de acuerdo a lo preceptuado por los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo de Chile.

Los actores permanentemente están sujetos a la obligación de cumplir horarios de trabajo, salvando obviamente todas las características que hacen especial esta relación de trabajo. Incluso, se imponen en los contratos cláusulas con un tono claramente disciplinario, ya que, a través de ellas se establecen multas a los actores, descontables de sus honorarios, en el evento de atrasos o que no se presenten a las citaciones fijadas por el empleador. Todo ello guarda una estrecha similitud con lo que ocurre en las relaciones laborales ordinarias, en donde a los trabajadores se les realizan descuentos cuando incurrir en faltas de esa índole.

Un indicador más que puede ayudar a la configuración de una relación de subordinación en estos casos, está dado por el hecho que los actores en el desarrollo de su labor, hacen uso de los instrumentos y vestimentas que la propia empresa les proporciona.

Si bien en estos planes de trabajo se indica la duración de la jornada laboral, ello en ningún caso implica que el resto de la jornada quede libre para el actor, ya que deben estar en permanente disposición para el canal dentro de un cierto horario.

Si a esto agregamos toda la realidad descrita anteriormente, podemos observar que en la práctica se configura efectivamente el elemento de subordinación o dependencia requerido para generar una relación de tipo laboral.

Con la entrada en vigencia de la ley N° 19.889, que consagra el contrato de artistas dentro del Código Laboral, es un punto de extrema relevancia, pues finalmente se reconoce por parte de la autoridad, que sí existen artistas que mantienen una relación de dependencia y subordinación y que esta relación es de carácter especial.

4.- ¿PORQUE SE CREÓ UNA LEY ESPECIAL PARA LOS TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTÁCULOS?

Porque las condiciones objetivas en que los trabajadores (as) del arte y cultura desempeñaban su labor no era la habitual en las que labora la generalidad de los trabajadores. No era fácil aplicar la reglamentación común a los trabajadores, con llevando una gran informalidad y desprotección social.

Por lo que fue necesario crear un capítulo especial dentro del código del trabajo, denominado **“Del contrato de los trabajadores de artes y espectáculos”**, estableciendo una particular regulación en lo que refiere a las materias de interés para el gremio, a saber: formas de contratación (por plazo fijo, por una o mas funciones, por obra, por temporada, por proyecto) y cláusulas mínimas; plazos de escrituración de los contratos (haciendo diferencia entre contratos de duración de menos de tres días y de menos de 30 días); jornadas de trabajo(no mas de 10 horas diarias en carácter de ordinarias, exigiéndose además que el horario y el plan de trabajo para cada jornada laboral sea conocido como anticipación a la escrituración del contrato); descanso semanal; periodicidad de pago de las remuneraciones.

Y lo que dice relación, con aquellas materias que no están incorporadas en este capítulo se regulan por el régimen general establecido en el código.

5.- TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTACULOS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO CHILENO

Con la entrada en vigencia en noviembre del 2003 de la Ley 19.889, se regula como contrato de trabajo especial la relación bajo dependencia o subordinación entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador.

Esta ley es aplicable a aquellos trabajadores de artes y espectáculos que realicen su oficio o profesión, bajo dependencia o subordinación, respecto de un empleador.

Las actividades reguladas por esta ley son las realizadas por trabajadores que se dedican a las artes y espectáculos. Estos trabajadores, entre otros, son los siguientes:

- Actores de teatro, radio, cine, internet o televisión
- Folkloristas
- Artistas circenses
- Animadores de marionetas y títeres
- Coreógrafos e intérpretes de danza
- Cantantes
- Directores y ejecutantes musicales
- Escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje
- Autores, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblajistas y compositores
- En general, aquellas personas que teniendo alguna de las calidades anotadas u otras similares, trabajen en establecimientos de comunicación u otros recintos en los que se presente, proyecte, transmita, fotografíe o digitalice la imagen del artista o del músico o donde se transmita o quede grabada la voz o la música mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza, sea cual sea el fin perseguido, es decir, cultural, comercial, publicitario o de otra especie.

FORMAS DE CONTRATACION

Pueden darse contratos a plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada y por proyecto.

Los contratos de trabajo de duración indefinida se registrarán por las normas comunes del Código del Trabajo.

Dichos contratos deben contener las cláusulas generales y esenciales contenidas en el artículo 10º del Código del Trabajo.²²

PLAZOS PARA LA ESCRITURACION DEL CONTRATO

Los contratos que se suscriben por una o más funciones, por obra, por temporada o proyecto, cuya duración sea inferior a 30 días, deben ser escriturados en un plazo de 3 días de incorporado el trabajador. Si el contrato se celebra por un lapso inferior a 3 días, deberá constar por escrito al momento de iniciarse la prestación de servicios.

Los contratos celebrados por una o más funciones, por obra, por temporada o proyecto, cuya duración sea igual o superior a 30 días, deben escriturarse en el plazo de 5 días desde la incorporación del trabajador.

²² Artículo 10, Código del Trabajo Chileno, “El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: lugar y fecha del contrato; individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador; determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse; monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno; plazo del contrato, y demás pactos que acordaren las partes. Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios. Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia. Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes”.

Los contratos a plazo fijo cuya duración sea inferior a 30 días, su escrituración deberá formalizarse dentro de los 5 días de dicha incorporación, aquellos cuya duración sea igual o superior a 30 días, deberán escriturarse dentro de los 15 días desde la incorporación del trabajador.

JORNADA DE TRABAJO

La jornada ordinaria de trabajo para trabajadores de artes y espectáculos, no podrá exceder de 10 horas diarias. A este tipo de trabajadores no se les aplica la jornada ordinaria máxima de 45 horas semanales²³. La determinación del horario y plan de trabajo para cada jornada laboral deberá efectuarse con suficiente anticipación al inicio de la prestación de los respectivos servicios.

DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores de artes y espectáculos, se encuentran exceptuados del descanso en días domingo y festivos, lo que implica que pueden acordar trabajar tales días, teniendo derecho a descansos compensatorios por cada domingo y festivos laborados. Tales descansos compensatorios deberán comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior a aquél en que se hace uso de éstos y terminar a las 6 horas del día siguiente, teniendo una duración total de 33 horas continuas.²⁴

Si se acumulare más de un día de descanso por aplicación de lo anterior, es decir, que se hubiese laborado un festivo, las partes podrán acordar una forma especial de distribución o remuneración, con recargo de 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, de los días de descanso que no excedan de uno semanal, esto es, del festivo laborado.

²³ Según lo dispone el artículo 22, inciso 1º, Código del Trabajo Chileno, 2008.

²⁴ Artículo 36, Código del trabajo Chileno, cita “El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente”.

DERECHOS ESPECIALES

El empleador deberá costear el traslado, alimentación y alojamiento del trabajador, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad, cuando las obras artísticas o proyectos deban realizarse en una ciudad distinta a aquella en que el trabajador tiene su domicilio.

REMUNERACIONES

En aquellos contratos de duración inferior a 30 días, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que convengan no podrán exceder de su fecha de término.

En los contratos cuya duración sea superior a 30 días, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.

RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA

De acuerdo a lo estipulado en el Código del Trabajo artículos 64 y 64 bis, en el evento que el empleador ejecute la obra artística o proyecto por cuenta de otra empresa, cualquiera sea la naturaleza jurídica del vínculo contractual, será el dueño de la obra o proyecto, subsidiariamente responsable respecto de las obligaciones laborales de sus contratistas y la de éstos con sus subcontratistas.

REQUISITOS PARA EL USO Y EXPLOTACION DE LA IMAGEN DE ESTOS TRABAJADORES

El uso y explotación de la imagen de estos trabajadores para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios, por parte de sus empleadores, requerirá de su autorización expresa. En cuanto a los beneficios pecuniarios para el trabajador, se estará a lo que se determine en el contrato individual o instrumento colectivo, según corresponda.

PROPIEDAD INTELECTUAL

Se encuentran expresamente garantizados los derechos de propiedad intelectual de los autores, compositores, artistas, intérpretes y ejecutantes. Tales derechos no podrán verse afectados por la normativa especial contenida en el Capítulo IV del Código del Trabajo.

FUERO MATERNAL, VACACIONES E IMPOSICIONES

En cuanto al fuero maternal y vacaciones, los trabajadores de artes y espectáculos se rigen por la regla general, es decir:

- Transcurrido un año desde el inicio de la prestación de servicios, tienen derecho a feriado legal (vacaciones), que corresponde a quince días hábiles contados de lunes a viernes.²⁵
- El fuero maternal es el derecho que tiene la mujer trabajadora y que se encuentra establecido el código del trabajo. Consiste en la imposibilidad, por un periodo determinado, de ser despedida de su trabajo o que el empleador o quien la represente ponga termino a la relación laboral, sin una autorización judicial previa.²⁶ De acuerdo al artículo 201 del código del trabajo, la mujer tiene fuero de maternidad desde el inicio de su embarazo, hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.
- Respecto de las cotizaciones previsionales, por tratarse de una relación laboral, el empleador tiene la obligación de efectuar el descuento y enterar las cotizaciones en la institución previsional correspondiente.

TIEMPO DE COLACION

Si trabajan jornada completa tienen derecho a lo menos a media hora de colación, sin perjuicio de lo que las partes puedan acordar.

Si se trata de media jornada o menos, se ha entendido que no nace el derecho a colación.

²⁵ Artículo 67, Código del Trabajo Chileno, 2008.

²⁶ Artículo 174, Código del Trabajo Chileno, 2008.

6.- SINDICATOS DE TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTACULOS

- Sindicato de Actores de Chile **SIDARTE**
- Sindicato de Técnicos de Cine y Televisión **SINTECI**
- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Música de Chile **SITMUCH**

7.- TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS REMUNERACIONES PERCIBIDAS POR LOS TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTÁCULOS

En el Diario Oficial del día 03 de Octubre del año 2007, se publicó la Ley N° 20.219, comenzando a regir a partir del 01 de Diciembre del mismo año, la cual mediante su artículo 3 introduce un nuevo artículo al Código del Trabajo, asignado como **artículo 145-L**, en el que establece la tributación que afectará a las rentas que perciban los trabajadores de artes y espectáculos, de acuerdo a la circular N° 60²⁷, emitida por el Servicio de Impuestos Internos (SII).

A continuación citamos dicho artículo:

Artículo 145-L: “Las remuneraciones percibidas por los trabajadores de artes y espectáculos con motivo de la celebración de los contratos laborales que regula este capítulo, quedaran sujetas a la tributación aplicable a las rentas señaladas en el artículo 42º, número 2º, de la Ley sobre impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1º del decreto ley N° 824, de 1974. Para estos efectos, dichos trabajadores deberán emitir la correspondiente boleta de honorarios por el valor bruto de la remuneración percibida, sin deducción alguna por concepto de las cotizaciones previsionales que deban ser efectuadas por sus respectivos empleadores”²⁸.

²⁷ Ver anexo 5, página 91.

²⁸ Artículo incorporado al Código del Trabajo, por el artículo tercero de la Ley N° 20.219 (D.O. 3.10.07)

De acuerdo a lo estipulado el artículo 145-L, las remuneraciones que perciban los trabajadores de artes y espectáculos, en virtud de los contratos de trabajo que celebren, quedan sujetas, solo para efectos tributarios, el régimen que afecta a las rentas que perciban los trabajadores independientes señalados en el N° 2 del artículo 42 de la Ley de la Renta.

“Los Ingresos provenientes del ejercicio de las profesiones liberales o de cualquiera otra profesión u ocupación lucrativa”, y se entenderá por “ocupación lucrativa”, la actividad ejercida en forma independiente por personas naturales y en la cual predomine el trabajo personal basado en el conocimiento de una ciencia, arte, oficio o técnica por sobre el empleo de maquinarias, herramientas, equipos u otros bienes de capital”²⁹.

Estos contribuyentes quedan sometidos a las mismas obligaciones tributarias que regían antes de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 19.889 y estas obligaciones son las siguientes:

- De acuerdo al artículo 43 N° 2 de la citada ley, se afectarán anualmente con el impuesto Global Complementario o Adicional, dependiendo del domicilio o residencia en el país o extranjero del beneficiario de la renta.
- La renta anual afecta a los impuestos personales, se determinará deduciendo de la suma de las rentas percibidas, los gastos efectivos incurridos en cada mes y que hayan sido necesarios para producir rentas o rebajar en reemplazo de los gastos efectivos una presunción de gasto anual equivalente al 30% de las rentas anuales percibidas actualizadas de acuerdo a los factores, con un tope de 15 Unidades Tributarias Anuales (UTA).

²⁹ artículo 42, N° 2, Ley Impuesto a la Renta, Decreto Ley N° 824, Chile.

- Para la acreditación de las rentas percibidas los beneficiarios deberán emitir una “**Boleta de Honorarios**”, en papel o en forma electrónica, cumpliendo con los requisitos y formalidades. El documento debe emitirse, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 145-L por el valor bruto de la remuneración percibida, sin deducción alguna por concepto de cotizaciones previsionales, las cuales deben ser retenidas y declaradas por los respectivos empleadores, con una deducción del 10% de acuerdo a como lo establece la Ley de la Renta en su artículo 74 N° 2, donde señala “que son las instituciones fiscales, semifiscales de administración autónoma, municipalidades, personas jurídicas en general y las personas que obtengan rentas de la Primera Categoría, que según lo establece la ley estén obligados a llevar contabilidad” y si la boleta de honorarios se emite a un contribuyente o institución a las señaladas anteriormente, deberá extenderse por el valor bruto de la remuneración percibida, sin deducción de ninguna especie.
- Por las boletas de honorarios que no le retienen el 10%, están obligados a efectuar mensualmente un pago previsional obligatorio equivalente a lo retenido, el cual debe declararse y enterarse en arcas fiscales, dentro de los doce primeros días del mes siguiente al de la obtención de la rentas, de acuerdo al artículo 91 de la Ley Renta.³⁰
- Si los contribuyentes optan por declarar a base de los gastos efectivos, están obligados a llevar un **libro de Entradas y Gastos**, timbrado por el Servicio de Impuestos Internos, donde deben registrar mes a mes las remuneraciones percibidas según las boletas de honorarios y los gastos incurridos efectivamente y en el caso de gastos presuntos no existe la obligación de llevar tal libro.

³⁰ Artículo 91, Ley Impuesto a la Renta, Decreto Ley N° 824, donde cita, “El pago del impuesto previsional mensual se realizará directamente en Tesorería, entre el 1° y el 12 del mes siguiente al de obtención de los ingresos”

En definitiva, este nuevo artículo que viene a resolver el problema con el impuesto único, no significa ni da lugar a la entrega de boletas de honorarios por servicios prestados o al no pago de las cotizaciones previsionales. Se mantiene la escrituración de Contratos de Trabajo y solo se entregará la boleta para efectos tributarios en el momento que se entregará la liquidación de sueldo por parte del empleador, lo cual se descontará el 10% del sueldo bruto y el que se devolverá al año siguiente en la declaración de impuestos, detallándose un tipo modelo de liquidación a través de un ejemplo.³¹

³¹ Ver anexo 6, página 97.

CAPITULO III

DESCRIPCION DEL REGIMEN LABORAL EN PAISES LATINOS COMO ARGENTINA, URUGUAY Y PERU.

PAISES LATINOS

1.- LEGISLACION ARGENTINA

No hay una margo legal, que regule la relación laboral de los artistas, sin embargo existe dentro de la legislación artículos que regulan algunos aspectos del desempeño laboral de los trabajadores. Como se detalla a continuación:³²

Definición legal de las formas de la actividad artística

Se clasifican en el ordenamiento jurídico de la Argentina, regula la actividad de los artistas de la siguiente manera:

➤ **Prestación de la actividad artística en la forma de trabajo dependiente**

La Constitución Nacional, principalmente en el artículo 14bis, consagra los “derechos sociales” donde protegen a todos los trabajadores entre los cuales se encuentran los artistas, donde se encuentran “condiciones dignas y equitativas de labor”, “jornada limitada”, “descanso y vacaciones pagadas”, “retribución justa”, “salario mínimo vital móvil”, “igual remuneración por igual tarea”, “protección contra el despido arbitrario”, además de los derechos colectivos como la “organización sindical libre y democrática, el derecho de “concertar convenios colectivos de trabajo”, “recurrir a la conciliación y al arbitraje” y “el derecho de huelga”

³² Organización de las Naciones Unidas, para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (En línea)

En lo que se refiere a lo artístico, la Ley 24.269, sancionada el 3 de noviembre de 1993 y publicada en el Boletín Oficial el 15 de diciembre de mismo año, aprobó la Recomendación de la UNESCO sobre la condición del artista.

Cuando el artista es un trabajador dependiente los resguardan las normas constitucionales, legales y reglamentarias que se refieren en el contrato de trabajo.

La definición legal del contrato de trabajo se encuentra en el artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo, aprobado por la Ley 20.744 de 1974, donde ha habido varias modificaciones.

Según la Ley Argentina lo define como; **“Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración”**.

El contrato de trabajo puede ser por tiempo indeterminado, a plazo fijo, contrato de trabajo eventual y de temporada.

Características del Contrato de Trabajo:

- La dependencia **jurídico-laboral**: Consiste en la exigencia de cumplir las órdenes e instrucciones del empleador en cuanto a horarios, lugar de trabajo, entre otros.
- La dependencia **económica**: Se conoce con “el trabajo por cuenta ajena”, es decir, el artista presta su labor en beneficio o provecho de otro, quien asume los riesgos de la empresa. Este tipo de dependencia subsiste aunque el trabajador estuviera remunerado por rendimiento o participe en las utilidades de la empresa.

- La dependencia **técnica**: Se expresa en la exigencia de que el trabajador se ajuste a los procedimientos y modalidades de ejecución en su labor, que son indicados por empleador en forma directa o por medio del director o un representante de la empresa.

➤ **Prestación de la actividad artística en la forma de trabajo autónomo**

Se presenta cuando existe dependencia del trabajo o ausencia de la subordinación, el trabajador autónomo no se incorpora a la organización de otro, sino que organiza su propia actividad y asume los riesgos trabajando por si mismo.

➤ **Prestación de la actividad artística en forma autogestionaria**

Hay numerosos artistas que prefieren agruparse entre si para desarrollar su labor en forma autogestionada, adoptando alguna forma de cooperativa de hecho o derecho.

DERECHOS DE LOS ARTISTAS EN MATERIAL LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Según la forma de prestación de la actividad o como sea la manera de contratación, los trabajadores gozan o no efectivamente de derechos laborales y de la seguridad social.

Cuando se desempeñan como trabajadores dependientes están protegidos, por las normas constitucionales, legales, reglamentarias y los convenios colectivos de trabajo que amparan a todos los trabajadores subordinados, esta protección es mas formal que efectiva, debido a que, la forma de prestación de la actividad o la manera de contratación laboral generalmente es de corta duración, impiden la reunión por parte del trabajador de los requisitos a los que la ley subordina el otorgamiento de los beneficios, sean estos laborales o de la seguridad social.

Los empresarios que los contratan, generalmente tienden a evadir tanto el cumplimiento de las normas laborales como los de la seguridad social, con la finalidad de poder disminuir sus costos laborales.

Por esa razón que recurren a formas de contratación fraudulentas en donde encubren la relación laboral, presentando al artista como un trabajador autónomo obligándolo a facturar al precio de sus actuaciones o representaciones, o se adoptan figuras contractuales no laborales, como la locación de servicios, de obra, el contrato de sociedad, etc.

Cuando se desempeñan como trabajadores dependientes se agrupan en asociaciones sindicales de trabajadores y celebran con las asociaciones de empleadores convenios colectivos de trabajo, los derechos llegan a ser burlados en la práctica, porque el trabajador prefiere no confrontarse con los empresarios ni tampoco recurrir a su asociación sindical por temor a perder su empleo o no ser contratado en el futuro.

En relación a los derechos de la seguridad social, la forma de prestación artística obstaculiza la posibilidad de que el beneficiario reúna los requisitos necesarios para gozar de una efectiva protección, frente a las contingencias sociales que garantizan las normas de seguridad social.

Es dificultoso el financiamiento por parte de las obras sindicales de los servicios de asistencia médica y otros servicios sociales, es casi imposible reunir los requisitos a los que la ley subordina el goce de las asignaciones familiares, protección de la maternidad, y prestaciones por desempleo. En relación a las contingencias de invalidez, vejez y muerte, son cubiertas de manera parcial por las obras sociales sindicales, quedando los trabajadores generalmente al margen de la protección del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, por no reunir los requisitos legales, como años de servicios, aportes regulares, etc.

Por otra parte el artículo 2 del Decreto 433/94, reglamentario de la Ley N° 24.241 del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, contrariando el principio en la Ley Laboral en su Art. 23, que establece la presunción de que la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, consagra la presunción contraria al determinar que

los artistas y músicos, los que interpretan un papel protagónico, coprotagónico, de reparto y extras en obras cinematográficas, teatrales, televisivas y radiofónicas, así como los directores de orquesta, solistas e integrantes de conjuntos musicales u orquestas, se consideran trabajadores autónomos **“en tanto asumen el riesgo económico propio del ejercicio de sus respectivas profesiones.”**

Dentro de lo mencionado en los párrafos anteriores, a continuación se explican como se desenvuelven los trabajadores, entregada por la Secretaria de la Cultura de la Nación Argentina:

CONDICIONES DE TRABAJO

➤ Autorización de trabajo y estatuto de artista profesional

En Argentina no existe ni autorización de trabajo ni un estatuto de artista "profesional" o "ley del artista", aun cuando en el caso de los Actores y los Músicos, al existir Sindicatos que los protegen, rigen para ellos las condiciones establecidas en los convenios colectivos de trabajo y las que establecen sus respectivos estatutos societarios, no siendo obligatoria la pertenencia a un sindicato.

➤ La protección en materia de salud

La protección está dada por la ley de Obras Sociales y se aplica a todos los trabajadores en relación de dependencia. No es exclusiva para los artistas, en tanto y en cuanto no se los reconoce como trabajadores en relación de dependencia. Solo se aplica a aquellos que están sindicalizados y manifiesten expresamente su deseo de pertenencia a la Obra Social de su sindicato u opten por la de otra organización sindical.

➤ **Sistema privado de protección de la salud**

Si bien, las Obras Sociales de los Sindicatos de Actores y Músicos aplican la ley general que rige para todas las organizaciones sindicales, al no existir reconocimiento empresarial de la relación de dependencia, se produce la enorme contradicción que opera como un sistema atípico dentro del sistema general, ya que dichas obras sociales se sostienen con el aporte mayoritario de los artistas afiliados y que trabajan, en una ínfima proporción por lo aportado por los empresarios de las ramas de televisión, como la Asociación de Teleradiodifusoras Argentinas (ATA) y Cámara Argentina de Productores Independientes de Televisión (CAPIT), de teatro reunidos en la Asociación de Empresarios Teatrales, para los actores contratados por los llamados teatros comerciales y las empresas de publicidad, además de los reintegros y aportes del Estado para Obras Sociales.

En el caso del sistema privado propiamente dicho, llamado comúnmente de "prepagas" sólo los artistas muy bien remunerados, que son una minoría, pueden acceder a ellos. En el caso de los autores dramáticos, afiliados a ARGENTORES y de los compositores, asociados a SADAIC, sus respectivas Sociedades de Gestión, tienen sistemas de salud que funcionan casi como sistemas privados, ya que al ser entes recaudadores son mucho más ricos que los Sindicatos.

➤ **Artistas discapacitados**

No existe un régimen especial para artistas discapacitados.

➤ **Inspecciones administrativas de las condiciones de trabajo**

En estos aspectos la negociación colectiva se ha adelantado con amplitud a la reglamentación estatal para determinar las condiciones de duración del trabajo y de higiene y seguridad en que se ha de desarrollar la labor artística, sin perjuicio, de que, a falta de normas especiales, rijan las normas generales aplicables a todo tipo de trabajo dependiente, en tanto sean compatibles con las condiciones en que

se desenvuelve la actividad artística. Los artistas que se desempeñan en relación de dependencia están obligatoriamente incluidos en la Ley 24.557, de Riesgos del Trabajo, por lo que empresarios y trabajadores artísticos están sujetos a los derechos y obligaciones establecidos en ella (art. 2º, inc. b, ley citada), aun los que se desempeñan para teatros o canales de televisión pertenecientes al Estado nacional, provincial o a los municipios (art. 2º, inc. a, de la misma ley).

➤ **Aspectos en los que se centra la inspección**

Las inspecciones se refieren en forma especial al cumplimiento de las disposiciones municipales que rigen para la habilitación y el funcionamiento de locales donde concurre público y las derivadas de las obligaciones fiscales por parte de los propietarios o empresarios contratantes, pero no para la protección de los artistas, aun cuando en numerosas oportunidades se ha recurrido al Ministerio de Trabajo para denunciar las condiciones en las que desarrollan sus trabajos los artistas, con escaso resultado positivo por falta de personal en algunos casos y de voluntad política en otros.

LAS REMUNERACIONES

➤ **Monto mínimo de remuneración**

En los convenios colectivos, tanto de músicos como de actores, existen montos mínimos de remuneración que varían conforme la modalidad y rama (radio, cine, teatro, publicidad y doblaje).

También en el caso de los actores, es digno destacar que existe una reglamentación para el trabajo en cooperativas teatrales, las que deben ser registradas en la Asociación de Actores, y complementar los requisitos que aseguren la equidad para todos sus integrantes y entre ellos y la sala que alquilan o con la que dividen un porcentaje de las entradas.

➤ **Sistema de pago de salarios**

En el caso de los actores, todos, sean ellos primeras figuras o principiantes, perciben sus remuneraciones en la sede del Sindicato desde 1960, fecha en la que una Asamblea de afiliados lo decidió, con posterior reconocimiento de las autoridades competentes. Su personería gremial, que del año 1919 cubre todo el ámbito nacional. En el caso de los músicos, las modalidades varían pero no existe tal obligación de depósito en la sede sindical. El Sindicato de Artistas de Variedades se disolvió hacia los años 90 y sus afiliados se repartieron entre la Asociación Argentina de Actores y el Sindicato Argentino de Músicos (SADEM).

En el caso de los derechos de propiedad intelectual, las sociedades de gestión ARGENTORES, SADAIC Y AADICAPIF, se encargan de su percepción y pago para los autores de teatro, cine, radio, televisión, compositores, actores y músicos en la última de las entidades mencionadas.

EL DESEMPLEO

➤ **Seguro de desempleo**

No existe seguro de desempleo, pero en los últimos tiempos algunos artistas han podido acogerse al Plan Gubernamental llamado de Jefes y Jefas de Hogar, para desempeñar (por pequeñas remuneraciones que actúan como paliativo frente al desempleo) su tarea en hospitales, barrios carenciados, pintura de murales, restauraciones, etc.

EL TRABAJO CLANDESTINO

➤ **Importancia del trabajo clandestino**

Es imposible cuantificar el trabajo no declarado, pero curiosamente la Ley Nacional de Teatro N° 24.800, que protege la actividad teatral en todo el país, ha permitido la evasión de muchas cooperativas teatrales subsidiadas del cumplimiento de las disposiciones gremiales de la ley, amparándose en la falta de voluntad política de los integrantes del Consejo de Dirección y de las fiscalizaciones correspondientes. Dada la infraestructura de las sociedades de gestión y sus recursos económicos, esta situación no se produce en el caso de autores, compositores y de la utilización de discos en el interior del país o en fiestas y/o festivales públicos, bailes, etc.

➤ **Represión y sanciones**

En el caso de los autores y compositores, estos pueden retirar sus obras, ya que para su representación o su utilización se requiere previa autorización de los autores. No hay leyes que prevean para los artistas controles de esta naturaleza, ni siquiera en muchos casos para la evasión impositiva de los artistas extranjeros que vienen a trabajar al país, por lo tanto no hay sanciones, salvo las derivadas de la aplicación de la Ley Penal Tributaria o el cierre de locales, cuando no se cumplen disposiciones de orden Municipal.

2.- LEGISLACION URUGUAYA

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, se establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.³³

Trabajo de los artistas

El contrato de trabajo de los artistas tiene una serie de características que los distinguen de la relación laboral común, cuando el artista recibe un beneficio avaluado en dinero y hace de esa actividad su medio de vida, debe quedar claro que existe un vínculo obligacional y bilateral.

Este contrato implica una vinculación con el organizador de un espectáculo, en muchos casos es imposible ejercer la actividad en forma independiente. La relación que se da entre el organizador y artista caben en una infinidad de formas jurídicas en las que un trabajador puede vincularse para desarrollar su actividad, puede cambiar de una forma a otra, lo que conlleva consecuencias con relación a su estabilidad laboral y su protección previsional.

Al artista se le puede considerar como un asalariado más al servicio del Estado o de un particular, como trabajador independiente, a veces mediante la constitución de una empresa unipersonal o suscribiendo un contrato de obra, cuando el artista se compromete a una o más actuaciones individualizadas, terminadas las cuales queda desligado o el contrato de trabajo cuando el artista se obliga a prestar sus servicios durante cierto tiempo, comprometiéndose a realizar las actuaciones que el organizador del espectáculo le indica.

En la mayoría de los casos, esta relación contractual tiene una duración limitada, debido a la inestabilidad del público en estos contratos no puede tener carácter de prolongado, si bien, en algunos casos son renovados, existen algunas excepciones. A la vez, debemos

³³ Consejo Nacional de la Cultura y de las Artes, Derechos Sociales de los Artistas, Santiago de Chile, 2004.

destacar que no existe una relación contractual genérica para todos los artistas debido a las notorias diferencias existentes entre las distintas actividades artísticas, pero, más allá de la naturaleza jurídica de la relación laboral, lo que no admite discusión es que gran parte de este tipo de trabajadores se encuentran en un régimen de multi empleo, son temporales, no siendo claro el régimen legal que se debe aplicar.

Situación actual de los artistas

El Estado a pesar de todo el apoyo que brinda a estos trabajadores, igual presentan carencias constatadas en el medio artístico y cultural, donde preocupa la falta de protección de la Salud, Derecho Social y también el régimen laboral al cual se encuentran vinculados, ya que la mayoría de este tipo de trabajadores carecen de normas que garanticen protección a sus familiares y fundamentalmente, la falta de beneficios de la seguridad social, que les asegure una vejez digna.

También hay que agregar la elevada intermitencia en la prestación de los servicios de estos trabajadores, el multi empleo, las bruscas variaciones en los niveles de ingreso, que conspiran contra la capacidad de creación y expresión. A medida que estos derechos no se hacen efectivos, se pasa a llevar el principio de igualdad ante la Ley, al tiempo que se discrimina a los artistas por el simple hecho de no encontrar una normativa que sea compatible con la forma en la que prestan su trabajo.

Gobierno trabaja en Ley de protección al artista nacional

La norma, reconoce el principio de libertad de creación y expresión, abarca el trabajo remunerado o gratuito, al trabajador independiente, en relación dependencia o cooperativo, su labor permanente o temporal, reconocimiento de derechos jubilatorios del artista, el creador y quienes trabajan en forma directa con los creadores de cultura.

Dentro de esta norma, están incluidos el trabajo artístico de menores de edad, los deberes y derechos de las partes en el trabajo artístico, se incorpora la labor escénica, la jornada laboral donde se incluye la preparación previa, actuación o ensayo, grabación, descanso y goce de licencia.

A su vez se proyecta la creación de un registro nacional de artistas y oficios conexos, es decir de todos quienes trabajan en el campo del arte y la cultura de la forma más amplia posible, formalizando, regulando y creando normas específicas que contemplan y protegen a los artistas.

De esta manera los ministerios de Educación, Cultura, Trabajo y Seguridad Social, están cumpliendo con el anhelo de los trabajadores de la cultura para que su actividad ingrese de pleno a la formalización del trabajo con los derechos y obligaciones que tiene toda actividad laboral en el país, a través de la ley N° 18.384³⁴, con el nombre de “Regulación del Estatuto del Artista y Actividades Conexas”, publicada en Octubre de 2008,

³⁴ Ver anexo 7, pagina 97.

3.- LEGISLACION PERUANA

La legislación laboral peruana contempla entre sus normas la Ley N° 28.131³⁵ del artista intérprete o ejecutante, promulgada con fecha 18 de Diciembre 2003, regulando específicamente la actividad artística. Esta ley presenta como característica particular el ser muy protectora de los artistas nacionales, donde en varios de sus artículos exige la participación de un mínimo de trabajadores peruanos, para ejecutar determinadas actividades, sin embargo, para que un trabajador extranjero pueda desarrollar su labor, debe cumplir con varios requisitos que establece la Ley.

También existe en Perú el Decreto Ley N° 19.479, donde trabaja en conjunto con la Ley ya mencionada, se contemplan en términos generales las normas específicas en materia laboral y de seguridad social, donde esta última con relación a la Ley chilena no regula la seguridad social de manera particular.

La presente Ley establece el régimen, derechos, obligaciones, beneficios y disposiciones especiales aplicables a las actividades relacionadas con las labores del artista sea intérprete o ejecutante, incluyendo el régimen de difusión de sus creaciones en el exterior y sus derechos morales y patrimoniales.

Los alcances de las disposiciones de la presente ley son de aplicación para los trabajadores técnicos vinculados a la actividad artística, en lo que concierne a la misma, quienes podrán ejercer los derechos laborales compatibles con la naturaleza de su trabajo.

Definición del artista en función de sus actividades

Se considera artista intérprete o ejecutante, en adelante “artista”, a toda persona natural que canta, lee, recita, declama, interpreta, ejecuta, representa o realiza en cualquier forma obras artísticas o literarias, manifestaciones del folclore, o cualquier obra artística, con auxilio del texto o sin él, utilizando su cuerpo o habilidades, con o sin instrumentos, que se

³⁵ Ver anexo 8, pagina 101.

exhiba o muestre al público, resultando una interpretación que puede ser difundida por cualquier medio de comunicación o fijada en soporte adecuado, creado o por crearse.³⁶

Artistas y trabajadores técnicos comprendidos en la presente Ley.

La presente Ley es aplicable a los artistas en general, los cuales se enumeran en forma enunciativa más no limitativa:³⁷

- Cantante, músico, actor, danzarín en todas sus expresiones y modalidades;
- Director de orquesta o conjunto musical, en todas sus expresiones y modalidades,
- Intérprete y ejecutante de obras de folklore en todas sus expresiones y modalidades;
- Director de obras escénicas, teatrales, cinematográficas, televisivas y similares;
- Recitador o declamador, mago, prestidigitador, mentalista, ventrílocuo, parodista, imitador y el que realiza obras artísticas con similar modalidad;
- Matador, novillero, rejoneador, banderillero, picador;
- Modelos de artistas de las artes plásticas, modelo de espectáculos escénicos, teatrales, cinematográficos, televisivos, modelos de pasarela y modelos de obras publicitarias.
- En el caso de los trabajadores técnicos relacionados con labores artísticas, ellos tienen la posibilidad de optar, en las condiciones señaladas por el Reglamento, por los beneficios de la presente ley, en cuyo caso la norma será de aplicación a las siguientes personas:
- Los técnicos de variedades, circo y espectáculos similares, asistente de dirección, camarógrafo, director de fotografía, jefe de escena, escenógrafo, tramoyista, apuntador o telepromptista, editor de sonidos y de imágenes, realizador de efectos especiales y luminotécnico en obras escénicas, teatrales, cinematográficas, televisivas y similares, maquillador de caracterización, sin perjuicio de la protección prevista en otras normas.

³⁶ Artículo 2, Ley N°28.131 del artista intérprete o ejecutante, Perú, 2003.

³⁷ Artículo 4, Ley N°28.131 del artista intérprete o ejecutante, Perú, 2003.

Empleador

Se considera empleador³⁸ a toda persona natural o jurídica, cualquiera sea su nacionalidad o domicilio, que contrata bajo subordinación o dependencia con el artista para que realice sus interpretaciones o ejecuciones, incluyendo eventualmente su difusión o fijación en soporte adecuado.

Se podrá aplicar la presunción iuris tantum de empleador, a aquella persona que de conformidad con el principio de primacía de la realidad, cumpla con las condiciones para ser considerado empleador.

El empleador es responsable solidario conjuntamente con el artista respecto de las obligaciones de este último, en aquellas que estén directamente relacionadas con la actividad artística que los vincula ante entidades públicas y privadas, sindicatos y gremios.

En caso que el empleador sea persona jurídica irregular, los socios, directivos y administradores asumen responsabilidad personal respecto de los derechos y obligaciones del artista.

Respecto a las obligaciones de carácter tributario serán de aplicación las reglas establecidas en el Código Tributario, Ley de Impuesto a la Renta, entre otras normas tributarias que resulten de aplicación.

³⁸ Artículo 5, Ley N°28.131 del artista intérprete o ejecutante, Perú, 2003.

Publicidad comercial

La publicidad comercial ³⁹podrá ser realizada por empresas peruanas o extranjeras, pudiendo las imágenes ser elaboradas en el territorio nacional o en el extranjero, en caso que se haga en el país deberá ser realizada respetando las proporciones establecidas en la presente Ley.

La difusión de publicidad realizada en el extranjero y difundida por medios de comunicación nacional se sujetará en su parte pertinente a lo establecido en la Décimo Tercera Disposición Complementaria del Decreto Legislativo N° 757, que tiene que ver con la publicidad comercial producida en el extranjero.

La difusión del comercial publicitario nacional actuado por persona comprendida en la presente Ley tiene una vigencia máxima de un año. Las repeticiones que se ejecuten pasado dicho plazo están sujetas al pago de retribución.

La utilización de imágenes o voces ya fijadas de las personas comprendidas en la presente Ley en una nueva creación publicitaria, obliga a la previa autorización del artista y al abono de la retribución correspondiente.

La publicidad actuada por persona no comprendida en la presente Ley se regula por la Ley pertinente.

Jornada

La jornada⁴⁰ ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo.

Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. La jornada del trabajo de los menores de edad se regula por la Ley de la materia.

³⁹ Artículo 21, Ley N°28.131 del artista intérprete o ejecutante, Perú, 2003

⁴⁰ Artículo 25. Ley N°28.131 del artista intérprete o ejecutante, Título IV, Capítulo I, Jornada Laboral y otros Derechos Propios de la Relación Laboral, Perú, 2003.

Dentro de la jornada diaria máxima se incluirá también el tiempo destinado a ensayos, caracterización y actividades preparatorias cuando éstos sean necesarios para prestar el trabajo. Dicho tiempo asignado será regulado por las disposiciones del Reglamento.

Los aspectos relativos al pago de horas extras, trabajo nocturno, descanso semanal y días feriados serán regulados por las normas especiales sobre la materia.

Remuneración

El artista con relación laboral, al igual que todo trabajador, tiene derecho a una remuneración⁴¹ equitativa como retribución por su trabajo. La acción para cobrar las remuneraciones y los beneficios sociales se regula por las disposiciones sobre la materia dispuesta por el régimen laboral común de la actividad privada

Compensación por tiempo de servicios y vacaciones.

En materia de remuneración vacacional y compensación por tiempo de servicios serán de aplicación las normas laborales vigentes, y lo que se establezca en el Reglamento de la presente Ley.⁴²

El pago se hará en el tipo de moneda establecido en el correspondiente contrato de trabajo.

⁴¹ Artículo 25, Ley N°28.131 del artista intérprete o ejecutante, Titulo IV, Capitulo I, Jornada Laboral y otros Derechos Propios de la Relación Laboral, Perú, 2003

⁴² Artículo 28, Ley N°28.131 del artista intérprete o ejecutante, Titulo IV, Capitulo II, Derechos Laborales, Perú, 2003

Pago de Vacaciones

La compensación vacacional⁴³ acumulada será entregada de conformidad con las normas vigentes, y lo que disponga el Reglamento de la presente Ley.

Pago de Compensación por Tiempo de Servicios⁴⁴

La compensación por tiempo de servicios acumulada será entregada al beneficiario cuando éste decida retirarse de la actividad artística. No obstante, el trabajador puede retirar hasta un 50% de su compensación por tiempo de servicios aún encontrándose laborando dentro de la actividad artística.

Contenido del Contrato

Para realizar la labor artística bajo relación laboral, previamente debe suscribirse contrato, cualquiera sea la duración de la prestación. En el contrato, entre otros, deben consignarse los siguientes datos:⁴⁵

- Nombres, real y artístico, documento de identidad y domicilio del artista en el país;
- Nombre del representante legal y domicilio del empleador, y de ser el caso, consignar el número de su inscripción en los gremios o sindicatos de Artista;
- Labor que desempeñará el artista, precisando el número y lugar de las presentaciones;
- Remuneración, lugar y fecha del pago;
- Fechas de inicio y conclusión del contrato;
- Firma de los contratantes.

⁴³ Artículo 29, Ley N°28.131 del artista intérprete o ejecutante, Título IV, Capítulo II, Derechos Laborales, Perú, 2003.

⁴⁴ Artículo 30, Ley N°28.131 del artista intérprete o ejecutante, Título IV, Capítulo II, Derechos Laborales, Perú, 2003.

⁴⁵ Artículo 33. Ley N°28.131 del artista intérprete o ejecutante, Título IV, Capítulo II, De la Formalidad del Contrato, Perú, 2003.

Pensiones y Protección a la Salud

El artista vinculado a la actividad artística está sujeto obligatoriamente a los sistemas de pensiones y prestaciones de salud, regulados por la normativa correspondiente⁴⁶.

⁴⁶ Artículo 35, Ley N°28.131 del artista intérprete o ejecutante, Título IV, Capítulo IV, Pensiones y Protección a la Salud, Perú, 2003

4.- CUADRO COMPARATIVO CON UN PAÍS LATINO

	CHILE	PERU
Define Tipo de Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> Actores de teatro, radio, cine, folcloristas, cantantes, directores y ejecutantes musicales, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> Cantante, músico, actor, Director, intérprete y ejecutantes de obras de folklore.
Formas de Contratación	<ul style="list-style-type: none"> Plazo fijo Funciones Obra Temporada Proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividad Artística.
Jornada de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> No puede exceder de 10 horas diarias y no se le aplica las 45 horas semanales. 	<ul style="list-style-type: none"> Es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo.
Descanso y vacaciones	<ul style="list-style-type: none"> Descanso mínimo semanal de un día. Vacaciones anuales retribuidas de quince días hábiles, en la fecha acordada por contrato de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Vacaciones anuales retribuidas de quince días hábiles.
Derechos Especiales	<ul style="list-style-type: none"> Empleador encarga traslado, alimentación y alojamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> No especifica.

Remuneraciones	<ul style="list-style-type: none"> • Se cancela de acuerdo a lo estipulado en el contrato 	<ul style="list-style-type: none"> • Se cancela de acuerdo a lo estipulado en el contrato
Responsabilidad Subsidiaria	<ul style="list-style-type: none"> • Quien ejecute la obra es responsable de las obligaciones laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • El empleador es responsable de las obligaciones laborales • El empleador que sea persona jurídica irregular, los socios o administradores son los responsables.
Uso y Explotación de la imagen	<ul style="list-style-type: none"> • Autorización expresa por el trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Duración de un año y si existen repeticiones después del año, debe ser retribuida. • En una nueva publicidad debe ser autorizada por el trabajador y con retribución.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La situación laboral y social de los trabajadores del arte y del espectáculo después de un largo período afortunadamente ha despertado el interés de la comunidad. Tuvieron que pasar 20 años para que los trabajadores y artistas del mundo del espectáculo pudieran conquistar una de sus más urgentes aspiraciones laborales, siendo ésta, una ley que proteja sus derechos laborales.

En nuestro país, la reforma legal introducida por la Ley N° 19.889 del año 2003, incorporó diversas modificaciones, de las cuales se puede desprender, la posible consagración de la regulación en las condiciones de las contrataciones de los trabajadores de artes y espectáculos.

El presente proyecto de tesis pretende describir el progreso en su aplicación de la regulación de la Ley N° 19.889, en el ámbito laboral, desde su entrada en vigencia hasta julio de 2008, investigando el cumplimiento de la referida ley.

OBJETIVO GENERAL

Describir el régimen jurídico laboral aplicable de los trabajadores de artes y espectáculos y su aplicación jurídica en el mercado laboral chileno a partir del año 2003 a julio del 2008.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1.- Definir las diversas formas de contratación de los trabajadores de artes y espectáculos.

- 2.- Describir régimen laboral en países latinos como Argentina, Uruguay y Perú.

- 3.- Confeccionar un cuadro de comparación del régimen jurídico laboral con un país Latino de los estudiados, Perú en relación a la contratación de los trabajadores artistas.

METODOLOGIA

Este proyecto se basara principalmente en una investigación de tipo descriptivo

Para lograrlo es necesaria la realización de las siguientes etapas:

Etapa 1: Diagnostico y recopilación de antecedentes respecto a la ley.

Acciones:

1. Revisar Código del Trabajo chileno, Leyes, Decretos y de otros países y recopilación de antecedentes laborales de los trabajadores que tenga relación con el tema.
2. Revisar convenios y Recomendaciones de la O.I.T.
3. Indagar en paginas web, sobre temas relacionados.

Etapa 2: Sistematización de la información.

Acciones:

1. Definición de los temas

Etapa 3: Análisis de los resultados y redacción del informe.

Acciones:

1. Seleccionar, clasificar, organizar e interpretar la información obtenida.
2. Obtener conclusiones como resultado final de la tesis
3. Redactar informe de tesis de acuerdo a la pauta entregada.

CONCLUSIONES

El impacto que tuvo, la Revolución Industrial, primero en Gran Bretaña y luego en Europa, no fue sólo el progreso técnico y científico, sino, también la creación de una nueva estructura productiva y una nueva organización social. El surgimiento de la propiedad privada y del capitalismo trajo como contraparte a los obreros asalariados.

En esta relación, llena de conflictos por las desigualdades sociales y económicas entre empleadores y sus respectivos trabajadores, y no exenta de violencia, comenzó a generar aisladas regulaciones entre las partes, que podrían ser consideradas como el nacimiento del actual Derecho Laboral.

No fue, sino, después de la primera guerra mundial, que la legislación relativa a las relaciones laborales se desarrolla de manera estructurada, ya que anteriormente fueron sólo regulaciones aisladas y no considerada como una normativa independiente. Y es en ese periodo, cuando el Derecho Laboral se apropia de su actual función, que es la de regular las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador.

Mucho tiempo y una serie de conflictos debieron pasar, para que se creara la conciencia del respeto a los derechos de los trabajadores en todo el mundo, de ahí el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),

La Organización Internacional del trabajo, ha logrado grandes avances en materia de derechos humanos laborales, no obstante, observamos que se siguen produciendo abusos y violaciones a estos derechos.

Los trabajadores de esta área al 04 de febrero de 1964, se consideraban como independientes, básicamente por la dificultad de probar la existencia de la relación laboral, principalmente en lo que dice relación con la subordinación, dada la especialidad propia de este tipo de actividad. De esta forma quedaban bajo el alero del Derecho privado,

considerándose la relación de carácter civil, que claramente favorecía a la parte más fuerte de la relación, como es el empleador.

Los empleadores, cada vez que un artista pretendía hacer valer sus derechos ante los Tribunales de Justicia, argumentaban que la relación que lo ligaba con el trabajador era de carácter civil, y que por tanto, no se daban los requisitos doctrinarios exigidos para configurar la subordinación o dependencia.

La situación laboral y social de los trabajadores del arte y espectáculo, con anterioridad a la Ley no contaban con una legislación laboral que reconociera las particularidades de su profesión, viéndose desprotegido frente al empleador.

No obstante a partir del año 1964, existían una serie de cuerpos normativos para esta clase de trabajadores, como son la Ley N° 15.478 “Incorporándose los trabajadores a la Caja de Empleados Particulares”, D.L. 2.200 “ Los trabajadores eran considerados como dependientes” y finalmente la Ley N° 18.018 “Trabajadores considerados independientes”, éstas no alcanzaban a cubrir por completo el tema de las condiciones en las contrataciones de este tipo de trabajadores, es por ello, que fue necesario enviar un proyecto de ley que los regulara, siendo finalmente promulgado y publicado como ley de la republica el 01 de noviembre de 2003, incorporando un nuevo tipo de contrato especial en el Código del Trabajo, denominado “del contrato de los trabajadores de artes y espectáculos”. Ley que establece una serie de beneficios como por ejemplo; jornada de trabajo, descanso, remuneración, duración de contratos, derecho de imagen del artista, esto es el empleador al utilizar los servicios del trabajador este debe contar con la autorización del mismo. Permitiendo de este modo, mejorar las condiciones en las contrataciones a las que se encontraban con anterioridad a la publicación de ésta Ley.

Con la aplicación de esta ley, se regula la relación de trabajo que, bajo un vínculo de subordinación o dependencia, existe entre este tipo de trabajadores y su respectivo empleador.

Esta ley, define la variedad de trabajadores de artes y espectáculo, siendo estos, actores de teatro, radio, cine, internet o televisión, Folkloristas, Artistas circenses, Animadores de marionetas y títeres, Coreógrafos e intérpretes de danza, Cantantes, Directores y ejecutantes musicales, Escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje, entre otros.

En nuestro Código del Trabajo, se norma una serie de aspectos atinentes a los trabajadores, como:

- ▶ Formas de contratación: El contrato individual de trabajo que se establece, puede pactarse por un tiempo determinado, ya sea, por medio de un contrato de plazo fijo, por una o mas funciones determinadas, por temporada o por un proyecto y en el caso que se pacten contratos de duración indefinida, se regirán por las normas comunes que establece el Código del Trabajo.

- ▶ Plazo para que el empleador haga constar por escrito el contrato individual de trabajo: Cuando los contratos se suscriben por una o mas funciones, por obra, temporada o proyecto y su duración sea inferior a 30 días, se deben escriturar en un plazo máximo de 3 días, a excepción de los de duración inferior a 3 días, los que deberán escriturarse en forma inmediata. Cuando sean igual o superior a 30 días, tienen un plazo de 5 días para escriturarse. En el caso de contratos de plazo fijo si su duración es inferior a 30 días, el plazo será de 5 días, en el caso que sea igual o superior a 30 días, debe quedar escriturado dentro del plazo de 15 días.

- ▶ Jornada de trabajo: La ley establece que respecto de ellos, la jornada diaria no puede exceder de 10 horas diarias. El horario y el plan de trabajo para cada jornada queda establecido con anticipación al inicio del proyecto o función.

- ▶ Descanso semanal: La nueva normativa introducida respecto de los trabajadores que regula, establece un tratamiento igual a aquel que señala el artículo 38 del Código del Trabajo, de forma que el empleador se encuentra en la obligación de otorgar a los trabajadores un día de descanso compensatorio por actividades desarrolladas en domingo y otro por aquellas realizadas en días festivos, pudiendo

las partes, cuando se acumule más de un día de descanso, adoptar el mismo acuerdo señalado.

- ▶ **Derechos especiales:** El empleador tiene la obligación de costear o bien proveer los gastos de traslado, alojamiento y alimentación, en que deba incurrir el trabajador cuando la prestación de los servicios se realice en una ciudad diferente a aquella en donde tiene su domicilio.

- ▶ **Remuneraciones:** Cuando el contrato de trabajo tenga una duración inferior a treinta días, deben pagarse con la periodicidad que se haya establecido en el contrato, el periodo de pago no puede exceder de un mes. Si el contrato de trabajo tiene una duración mayor, rige la norma general, es decir, no podrá exceder de un mes.

- ▶ **Responsabilidad subsidiaria:** En caso que un empleador ejecute una obra artística o un proyecto por cuenta de otra empresa, le es aplicable a esta última la obligación laboral.

- ▶ **Uso y explotación de la imagen de los trabajadores:** El empleador solo puede hacer uso y explotación comercial de la imagen del trabajador, si ello obedece al fin principal de la prestación de los servicios contratados, donde requerirá autorización expresa del trabajador.

- ▶ **Fuero maternal, vacaciones e imposiciones:** Se encuentran reguladas por la regla general del Código del Trabajo.

Complementando y perfeccionando la regulación descrita anteriormente, con la promulgación y publicación de la Ley N° 20.219, publicada en el Diario Oficial el 03 de Octubre de año 2007, comenzando a regir a partir el 01 de Diciembre del mismo año y que hace alusión de acuerdo a las actividades que realizan este tipo de trabajadores, pudiendo extenderse por varios meses o días según se establezca en el contrato de trabajo, sin embargo, los beneficios que en términos de protección laboral emanan de la celebración de este tipo de contratos pueden, en ciertas ocasiones, tener como contrapartida un trato tributario menos favorable.

En ocasiones estos trabajadores perciben cantidades importantes de dinero, producto de servicios prestados durante un plazo determinado de tiempo, lo que no necesariamente son proporcionales al promedio de rentas percibidas a lo largo del año y al existir una situación contractual de por medio, se ha determinado que este tipo de trabajadores tributen de acuerdo al Impuesto Único de Segunda Categoría, en el cual los impuestos a pagar se calculan mensualmente.

Por ello ha causado que en ciertos casos esta clase de trabajadores han debido pagar impuestos mayores a los que hubiese correspondido pagar mensualmente, por lo que se establece que tributen de acuerdo a lo señalado en el artículo 42, número 2, de la Ley de Impuesto a la Renta, esto es, de la misma manera que tributan los trabajadores independientes, en definitiva se mantiene la escrituración del Contrato de Trabajo y solo se proporciona la boleta de honorarios, para efectos tributarios al momento que se entrega la liquidación de sueldo por parte del empleador, descontando el 10% del sueldo bruto, impuesto que será devuelto al año siguiente en la declaración de impuestos anual.

Al realizar una descripción y comparación de la legislación laboral en Perú y Chile, podemos señalar que la Ley regula básicamente los mismos derechos y se aplica a la misma clase de trabajadores. Tal vez, lo único distintivo de la presente Ley en relación a este último punto, es incluir entre éstos, a los técnicos que realizan labores conexas o complementarias a dicha actividad, lo que no sucede en las legislaciones estudiadas.

Del análisis comparativo respecto al régimen jurídico laboral de Perú con la normativa Chilena, podemos inferir que existen diferencias notorias, como por ejemplo;

- a) Establece responsabilidades para el empleador; en primer lugar, respecto de obligaciones contraídas por el artista con terceros se lo hace solidariamente responsable y, en segundo lugar, aún en el evento de tratarse de una persona jurídica irregular, asume responsabilidad respecto de los derechos y obligaciones del trabajador.

- b) Se regula el denominado contrato de asociación, estableciéndose específicamente la forma en que el productor deberá cumplir con las prestaciones de seguridad social de los artistas y técnicos involucrados en el espectáculo. A diferencia de lo que ocurre en Chile, se establecen detalladamente las formalidades y requisitos que debe cumplir el contrato de trabajo de los artistas.

- c) Finalmente, se regula la actividad sindical, tema que no trata la Ley nacional.

Si bien es cierto, finalmente se logró una Ley que protegiera la relación laboral de los trabajadores de artes y espectáculo en nuestro país, y que se encuentra amparada por el Código del Trabajo, este tipo de trabajadores por lo inestable de su actividad, no poseen el hábito de destinar parte de sus remuneraciones que aseguren su vejez o gastos de salud, debiendo en muchas ocasiones recurrir a eventos solidarios, que dejan una imagen poco grata del artista.

BIBLIOGRAFIA

LEGISLACION CHILENA

Libros

- Héctor Humeres Noguera. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo I, derecho individual del trabajo y procedimiento laboral, 17 edición, Editorial Jurídica de Santiago, Chile, año 2000.
- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. Derecho Sociales de los Artistas, Santiago de Chile, 2004.
- Manual de Consultas Previsionales, año 2004.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto con fuerza de Ley N° 1, Código del Trabajo 2008, Santiago. Editorial Jurídica de Chile.
- Macchiavello Guido. Derecho del Trabajo: Teoría Jurídica y Análisis de las Actuales Normas Chilenas. Santiago. Fondo de Cultura Económica, año 1986.
- Decreto con Fuerza Ley 2.200, Editorial jurídica de Chile.1978.
- Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.
- Dirección del Trabajo. Boletín Oficial Dirección del Trabajo. Base de Datos Jurisprudencial Facultad de Derecho Universidad de Chile.
- Valdivia V. Jose. La dependencia y subordinación en la relación laboral. Manual de Consultas Laborales y Previsionales. (N° 176), Año 200.

- Walter Linares Francisco. Nociones elementales de Derecho del Trabajo. Santiago de Chile. Editorial Nascimento. 1941.
- Ley N° 19.889: Regulación las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos.
- Ley Impuesto a la Renta, Decreto Ley N° 824.
- Ley N° 15.478: Incorpora a los trabajadores de artes a la Caja Empleados Particulares, 1964.
- Circular N°60 DEL 20 DE NOVIEMBRE DEL 2007, Servicio de Impuestos Internos: Tratamiento tributario de las remuneraciones percibidas por los trabajadores de artes y espectáculos.

Paginas de Internet

- www.congreso.cl
- www.direcciondeltrabajo.cl
- www.sidarte.cl
- www.chileactores.cl
- www.rae.es

LEGISLACIÓN EXTRANJERA

Libros

- Cabanellas Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Buenos Aires. Editorial El Gráfico, 1949-1950.
- Develi Mario. 1964-1966. Tratado de Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Editorial La Ley.
- Ley N°28.131 del artista intérprete o ejecutante. Promulgada con fecha 18 de diciembre de 2003, Perú.
- Ley N° 18.384: Regulación del Estatuto del Artista y Actividades Conexas.

Paginas de Internet

- Organización Internacional del Trabajo (OIT), en línea.
- Organización de las Naciones Unidas, para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).en línea.
http://portal.unesco.org/culture/es/ev.php@URL_ID=13672&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html >. <http://es.geocities.com/musicopsi/mecley.html>
- http://www.presidencia.gub.uy/_Web/noticias/2008/08/2008080612.htm
- <http://www.impo.com.uy/bancodatos/artista.htm>
- Perú, 2003, en línea
<http://www.minedu.gob.pe/el_ministerio/leyes_decretos/ley_del_artista.doc.

ANEXOS

1.- Biblioteca del Congreso Nacional

Identificación de la Norma : LEY-19889
Fecha de Publicación : 24.09.2003
Fecha de Promulgación : 16.08.2003
Organismo : MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

LEY NUM. 19.889

REGULA LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y CONTRATACION DE LOS TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTACULOS.

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de Ley.

Proyecto de Ley:

“Artículo único.- Agrégase en el título II del libro I del código del trabajo, el siguiente capítulo IV, nuevo, pasando el actual capítulo IV a ser capítulo V:

Capítulo IV:

Del contrato de los trabajadores de artes y espectáculos

Artículo 145-A: el presente capítulo regula la relación de los trabajado, bajo dependencia y subordinación, entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador, la que deberá tener una duración determinada, pudiendo pactarse por un plazo fijo, por una o mas funciones, por obra, por temporada o proyecto. Los contratos de trabajo de duración indefinida se registrarán por las normas comunes de este código.

Se entenderá por trabajadores de artes y espectáculos, entre otros, a los actores de teatro, radio, cine, Internet y televisión; folcloristas; artistas circense; animadores de

marionetas y títeres; coreógrafos e intérpretes de danza, cantantes, directores y ejecutantes musicales; escenógrafos profesionales, técnicos y asistente cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje; autores, dramaturgos, libretistas, guionistas doblajistas, compositores y, en general, a las personas que, teniendo estas calidades, trabajen en circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje, estudios cinematográficos, centros nocturnos o de variedades o en cualquier otro lugar donde se presente, proyecte, transmita, fotografíe o digitalice la imagen del artista o del músico o donde transmita o quede grabada la voz o la música, mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza y cualquiera sea el fin a obtener, sea este cultural, comercial, publicitario o de otra especie.

Tratándose de la creación de una obra, el contrato de trabajo, en ningún caso, podrá afectar la libertad de creación del artista contratado, sin perjuicio de su obligación de cumplir con los servicios en los términos estipulados en el contrato.

Artículo 145-B.- Tratándose de contratos de trabajo por una o más funciones, por obra, por temporada, o por proyecto, de duración inferior a treinta días, el plazo de escrituración será de tres días incorporado el trabajador. Si el contrato se celebrare por un lapso inferior a tres días, deberá constar por escrito al momento de iniciarse la prestación de los servicios.

Artículo 145-C.- Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 del este código no será aplicable a los trabajadores comprendidos en este capítulo IV. Con todo, la jornada ordinaria diaria de trabajo no podrá exceder de diez horas.

Artículo 145-D.- Los trabajadores de artes y espectáculos están exceptuados del descanso en domingo y festivos, debiendo el empleador otorgar en tales casos un día de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en cada uno de esos días, aplicándose a su respecto lo dispuesto en el artículo 36 de este código. El descanso señalado en dicho artículo tendrá una duración de treinta y tres horas continuas.

Cuando se acumule más de un día de descanso a la semana, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en artículo 32 de este código.

Artículo 145-E.- La determinación del horario y plan de trabajo para cada jornada laboral deberá efectuarse con la suficiente anticipación al inicio de la prestación de los respectivos servicios.

Artículo 145-F.- El empleador deberá costear o proveer el traslado, alimentación y alojamiento del trabajador, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad, cuando las obras artísticas o proyectos deban realizarse en una ciudad distinta a aquella en que el trabajador tiene su domicilio.

Artículo 145-G.- En los contratos de trabajo de duración inferior a treinta días, las remuneraciones se pagaran con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los periodos que se convengan no podrán exceder de su fecha de termino.

Artículo 145-H.- Cuando el empleador ejecute la obra artística o proyecto por cuenta de otra empresa, cualquiera sea la naturaleza jurídica del vinculo contractual, será aplicable lo dispuesto en los artículos 64 y 64 bis de este código.

Artículo 145-I.- El uso y explotación comercial de la imagen de los trabajadores de artes y espectáculos, para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios, por parte de sus empleadores, requerirá de su autorización expresa. En cuanto a los beneficios pecuniarios para el trabajador, se estará a lo que se determine en el contrato individual o instrumento colectivo, según corresponda.

Artículo 145-J.- No se podrá, de manera arbitraria, excluir al trabajador de artes y espectáculos de los correspondientes ensayos ni de las demás actividades preparatorias para el ejercicio de su actividad artística.

Artículo 145-K.- Los derechos de propiedad intelectual de los autores y compositores, artistas, intérpretes y ejecutantes, en ningún caso se verán afectados por las disposiciones contenidas en el presente capítulo IV.

Disposiciones transitorias

Artículo 1º.- La presente ley entrara en vigencia el día 1 del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 2º.- Facultase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, mediante un decreto con fuerza de ley del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dicte el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo”.

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promulguese y llevese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 16 de agosto de 2003.- RICARDO LAGOS ESCOBAR,

Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Saluda a usted,
Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo.

2.-CONTRATO DE TRABAJO TIPO DE TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTACULOS

Largometrajes Series de TV o Proyectos sobre 30 días

Profesionales y Técnicos. (SINTECI)

En Santiago, a _____ de _____ de _____, entre _____ (Razón social empleador), de su giro, Rol Único Tributario N° _____, representada por don _____ (Nombre representante legal), ambos con domicilio en _____ N° _____ Of. _____, comuna de _____, de la ciudad de Santiago, por una parte, en adelante la "Empresa" o el "Empleador", y por la otra don _____, Cédula Nacional de Identidad N° _____, con domicilio en _____ N° _____, comuna de _____, de nacionalidad _____, de Estado Civil _____, nacido el _____ de _____ de _____, en adelante indistintamente "trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

Primero. El Empleador contrata al Trabajador y éste acepta el empleo de acuerdo con los plazos y condiciones de este contrato, para que, bajo subordinación y dependencia, realice las labores de _____, en el proyecto o servicio denominado "_____", para el anunciante o cliente _____, correspondiente a su producto _____. El comercial contempla ___ spot(s) publicitarios denominados "_____" y _____. Los servicios se prestarán dentro de la ciudad de _____.

(Cuando los servicios deban efectuarse fuera de la ciudad de Santiago, el Empleador proveerá los traslados, la alimentación y, si fuera necesario, el alojamiento, en condiciones de higiene y seguridad).

Segundo. La jornada ordinaria diaria de trabajo del trabajador no podrá exceder de diez horas.

La extensión de jornada considera la realización de 2 horas extraordinarias las que deberán ser canceladas conforme lo estipula la ley.

- La jornada comienza con la hora de citación en locación. El tiempo de desayuno deberá

ser establecido previamente por la producción, no contabilizándose como inicio de jornada

-La jornada se interrumpirá por un tiempo minutos para colación. Este tiempo no será imputable a la jornada. (El tiempo de colación legal es de 30 minutos mínimo y de 120 minutos máximo,

-La colación debe efectuarse en la mitad de la jornada)

-La jornada de descanso no puede ser inferior **a las 12 hrs efectivas** (de descanso) entre turnos de trabajo.

-El Empleador debe entregar con suficiente anticipación la determinación del horario y el plan de trabajo para cada jornada laboral. El trabajador deberá cumplir con los horarios establecidos así como con el desempeño de su labor estipulado por el plan de filmación.

Tercero. El trabajador además de los servicios que presta estará obligado a:

-Cumplir sus obligaciones en forma correcta y oportuna;

-Utilizar las herramientas, productos, útiles de trabajo y las informaciones que adquiera en el ejercicio de su cargo o con ocasión del desempeño de sus funciones, en beneficio exclusivo de la Empresa, y no en el propio o de terceros.

-Cumplir las instrucciones impartidas por la Empresa o por su jefatura directa.

-Utilizar los elementos suministrados por la empresa o los clientes de aquella, sólo en la realización de sus funciones.

-Dar el trato debido a los terceros con los que se relacione en el desempeño de sus funciones, teniendo presente que la empresa otorga especial énfasis a la satisfacción de las necesidades del cliente.

-Custodiar adecuadamente los dineros y efectos valorados a su cargo, especialmente cuando deba interrumpir temporalmente sus servicios.

Cuarto. El trabajador recibirá un sueldo base, como contraprestación a sus servicios, de \$ _____, por día efectivo de trabajo.

- En los casos en que se requiera se deberán establecer los valores acordados para las diferentes etapas de desarrollo del proyecto en las que participe el trabajador ej. Preproducción, Rodaje, Postproducción

-Además el trabajador tendrá los siguientes beneficios:

-Gratificación equivalente a un 25% del sueldo a pagar antes, señalado en el ejercicio de la opción que confiere al empleador el artículo 50 del Código del Trabajo.

- Asignación de movilización de \$ _____ por cada día efectivamente trabajado;
- Asignación de colación de \$ _____ por cada día efectivamente trabajado.
- El empleador proveerá de la colación del trabajador.

Este sueldo y demás asignaciones y remuneraciones, se pagarán al término del presente contrato, en el lugar en que se presten los servicios, en dinero en efectivo, de los cuales se deducirán los descuentos legales y previsionales correspondientes o en su defecto en un plazo de 30 días a contar del término del contrato.

Quinto. Se deja constancia que el trabajador ingresó a prestar servicios para la Empresa el día _____ de _____ de _____

Sexto. El trabajador señala que está afiliado a la Administradora de Fondos de Pensiones _____, y que deben efectuarse sus cotizaciones para salud en _____

Séptimo. EL Empleador debe dar a conocer al trabajador el Reglamento de Seguridad Interno que informa de los riesgos inherentes a su trabajo y de los métodos de trabajo correctos para evitarlos. El trabajador debe ser responsable del cumplimiento de dichas normas.

Octavo. Los problemas de carácter técnico o de clima no son imputables como razones de fuerza mayor para el no pago de la jornada.

Noveno. El Empleador no podrá descontar de la remuneración del trabajador herramientas perdidas o producción dañada, salvo que exista sentencia judicial que lo autorice.

Décimo. En aquellos casos en que no hubiesen medios de locomoción a las horas en que los trabajadores deben iniciar su jornada de trabajo o a la filmación de la misma, el empleador deberá proporcionar los medios de locomoción que sean necesarios. De igual forma en el término de la jornada.

Onceavo. El presente contrato se pacta exclusivamente para la obra, servicio o proyecto referida en la cláusula primera de este instrumento.

Sin perjuicio de lo anterior podrá ponerse término cuando concurren para ello causas justificadas que, en conformidad a la ley, puedan producir caducidad

El presente contrato se firmará en dos ejemplares, quedando uno en poder del trabajador, quién declara recibirlo a su entera conformidad, y el otro en poder del empleador.

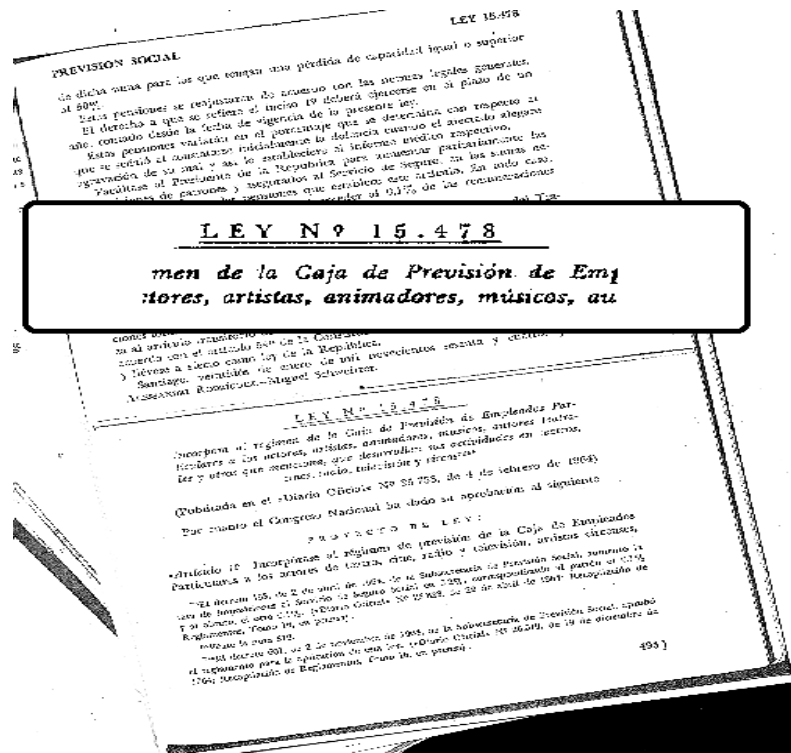
Este contrato concluirá con fecha -----

Afiliación del trabajador al Sindicato de Profesionales y Técnicos de Cine. _____
(Pago del 1% de la remuneración imponible como cuota sindical)

Empleador

Trabajador

3.- LEY Nº 15478



Incorpora al régimen de la Caja de Previsión de Empleados particulares a los actores, artistas, animadores, **músicos**, autores teatrales y otras que menciona, que desarrollen sus actividades en teatros, cine, radio, televisión y circos.

(Publicada en el Diario Oficial N.25758 de 4 de febrero de 1964)

Artículo 1:

Incorpórase al régimen de previsión de la Caja de Empleados Particulares a los actores de teatro, cine, radio y televisión, artistas circenses, animadores de marionetas y títeres, artistas de ballet, cantantes y coristas, directores y ejecutantes de orquestas, coreógrafos, apuntadores, folcloristas, traspuntes y escenógrafos, autores teatrales, libretistas y compositores, que obtengan sus medios de subsistencia de la respectiva actividad artística y que no estén obligatoriamente afectos a alguna ley de previsión por cualquiera causal...

Artículo 2:

Establecerse en favor de la Caja, los siguientes recursos:

- a. Una imposición mensual del 15 % de la renta personal declarada, de cargo de los imponentes.
- b. Un aporte de los empresarios de actividades artísticas del 10% de todas las

- remuneraciones que paguen a los artistas.
- c. Un derecho de ejecución pública de cuatro milésimas de sueldo vital mensual de la industria y el comercio para el departamento de Santiago por hora de transmisión, por medio de radioemisoras o tocadiscos accionados por monedas, de discos fonográficos y cintas magnetofónicas.

Para estos efectos, se presume legalmente que las radioemisoras y los tocadiscos accionados por monedas transmiten diariamente un mínimo de seis y una hora respectivamente.

El Departamento del Pequeño Derecho de Autor de la Universidad de Chile velará por el cumplimiento de esta disposición y enterará, dentro de los treinta días siguientes a su recaudación, los recursos que obtenga, en la Caja de Empleados Particulares, pudiendo deducir solo un 15% por concepto de gastos de cobranza y administración.

- d. Auméntase en un 2% sobre el valor de la transacción el impuesto de compraventas establecido respecto de los productos que se vendan o transfieran en restaurantes, bares, tabernas, cantinas, clubes sociales y cualquier otro negocio similar de primera clase, boite, cabaret y quintas de recreo y
- e. Las utilidades o intereses de la inversión de los fondos obtenidas en virtud de las disposiciones anteriores.

Artículo 3:

Los recursos que establece el artículo anterior se distribuirán como sigue:

- a. El 6% de la renta imponible, con cargo al recurso de la letra a) se registrará en la cuenta individual del afiliado. Estas cantidades se considerará Fondo de Retiro del imponente y estarán afectas a las disposiciones legales respectivas;
- b. El 9% de la renta imponible, con cargo al recurso de la letra a), más el total de los recursos de la letra b), se transferirán al Fondo de Compensación de la Asignación Familiar de la Caja de Previsión de Empleados Particulares;
- c. El 2% de la renta imponible, con cargo a los demás recursos, se destinará al Fondo Especial de Cesantía a que se refiere el artículo 6;
- d. El 3% de la renta imponible, con cargo a los demás recursos, se destinará al Servicio Médico Nacional de Empleados, y
- e. El saldo de recursos se destinará al Fondo de Pensiones previa deducción de una concurrencia máxima del 6,75% del total de los recursos para gastos de administración, y del aporte al Servicio Médico Nacional de empleados que establece la Ley de Medicina Preventiva.

Artículo 5:

Los imponentes de la Caja, en virtud de la presente ley, gozarán del beneficio de la asignación familiar en iguales condiciones que los imponentes empleados particulares. El documento que grave la asignación familiar ingresará a la cuenta individual y será considerado Fondo de Retiro para todos los efectos legales.

Artículo 6:

La Caja establecerá un fondo especial para subsidio de cesantía de los imponentes a que se refiere la presente ley...

El subsidio especial de cesantía se financiará con los recursos que establece la letra c) y se regirá por los artículos siguientes:

Artículo 7:

Los subsidios de cesantía se otorgarán por día de cesantía y a partir del decimoquinto día de ella...

Artículo 8:

Para tener derecho a subsidio de cesantía el imponente debe tener a lo menos un año de imposiciones desde su ingreso, y a lo menos 24 mensualidades, contínuas o no, desde la última fecha que haya recibido subsidio por concepto de cesantía...

Artículo 11:

Durante todo el tiempo que el imponente recibiere subsidio de cesantía , se le pagará la asignación familiar que le corresponda y conservará derecho a atención médica.

Artículo 14:

Si el imponente estuviere incapacitado para trabajar, por enfermedad o accidente, por un tiempo superior a tres días, recibirá por cada día que exceda de tres, un subsidio diario, que fijará anualmente el Presidente de la República para todos los imponentes. El subsidio diario que perciba cada imponente no podrá exceder de un treintavo de la renta permanente promedio mensual durante los últimos seis meses. De esta cantidad se descontará el 10% para las imposiciones al Fondo de Retiro . Esta imposición dará iguales derechos que la imposición sobre rentas.

Artículo 16:

Las imponentes tendrán derecho a percibir durante el embarazo, parto y después de este, atención médica, dental y subsidios...

4.- DECRETO LEY 2.200

“Art. 145.- Las normas de este párrafo se aplicarán a los trabajadores actores de teatro, radio, cine y televisión, artistas circenses, animadores de marionetas y títeres, artistas de ballet, cantantes y coristas, directores y ejecutantes de orquestas, apuntadores, folkloristas, traspuntes y escenógrafos, autores teatrales, libretistas y compositores y, en general, a las personas que, teniendo estas calidades u otras similares o conexas, trabajen en centros nocturnos o de variedades, circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje o en cualquier otro lugar donde se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera sea el procedimiento que se use.

Art. 146.- Este contrato de trabajo se puede estipular por plazo, por varias temporadas o para la realización de una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

En todo caso, y sin necesidad de aviso previo, terminará el contrato por el vencimiento del plazo y por la conclusión de la temporada o de las representaciones o actuaciones para las cuales el trabajador fue contratado.

Art. 147.- La remuneración se podrá estipular por unidad de tiempo, para una o varias temporadas, o por una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

El monto de esta remuneración dependerá fundamentalmente de la calidad de las funciones, representaciones o actuaciones y de la categoría y prestigio de los trabajadores señalados en el artículo 145.

Art. 148.- Los trabajadores a que se refiere el presente párrafo, que sean contratados por empresarios nacionales o extranjeros, para prestar servicios fuera del territorio nacional, tendrán derecho a un anticipo que represente, por lo menos, el veinticinco por ciento de su remuneración total. Deberá, además, garantizárseles el pasaje de ida y regreso.

Art. 149.- En los espectáculos artísticos de números vivos, ofrecidos en radioemisoras, canales de televisión, salas de espectáculos, boites, cabarets, circos y otros establecimientos similares, se exigirá que durante un semestre calendario, a lo menos, el ochenta y cinco por ciento de los artistas sea chileno.

Exceptuase de lo dispuesto en el inciso anterior a los artistas y conjuntos artísticos extranjeros que actúen en el país en virtud de convenios culturales o bajo el auspicio de

sus respectivas embajadas, como también a los conjuntos artísticos y compañías extranjeras que, por la naturaleza de su espectáculo, constituyen grupos completos y homogéneos.

Asimismo, exceptuase de lo establecido en el inciso primero los espectáculos que revistan las características de concurso, festivales o competencias en que participen artistas extranjeros y aquellos que la Dirección del Trabajo determine mediante resolución fundada.”

5.- CIRCULAR N°60 DEL 20 DE NOVIEMBRE DEL 2007, (SII)

MATERIA : TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS REMUNERACIONES PERCIBIDAS POR LOS TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTÁCULOS.

I.- INTRODUCCIÓN

(a) En el Diario Oficial del día 03 de Octubre del año 2007, se publicó la Ley N° 20.219, la cual mediante su artículo 3° introduce un nuevo artículo al Código del Trabajo, signado como **artículo 145-L**, en el que se establece la tributación que afectará a las rentas que perciban los trabajadores de artes y espectáculos, y además, a través de su artículo 4°, incorpora algunas modificaciones a los artículos 42 N° 1, 69 N° 4 y 74 N° 1 de la Ley de la Renta, mediante las cuales se establece el nuevo tratamiento tributario que tendrán las rentas percibidas por los prácticos de puertos y canales autorizados por la Dirección del Litoral y de la Marina Mercante.

(b) La presente Circular tiene por objeto dar a conocer el texto de los artículos 3° y 4° de la Ley N° 20.219, y el texto actualizado de las normas de la Ley de la Renta que se modifican, y a su vez, comentar el alcance tributario de estas modificaciones.

II.- TEXTO ACTUALIZADO DE LAS NORMAS EN REFERENCIA

(a) El texto de los artículos 3° y 4° de la Ley N° 20.219, son del siguiente tenor:

“Artículo 3°.- Agrégase en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, se encuentra contenido en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en su Capítulo IV del Título II del Libro I, el siguiente artículo 145-L nuevo:

“Artículo 145-L. Las remuneraciones percibidas por los trabajadores de artes y espectáculos con motivo de la celebración de los contratos laborales que regula este Capítulo, quedarán sujetas a la tributación aplicable a las rentas señaladas en el artículo 42°, número 2°, de la ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del decreto ley N° 824, de 1974. Para estos efectos, dichos trabajadores deberán emitir la correspondiente boleta de honorarios por el valor bruto de la remuneración percibida, sin

deducción alguna por concepto de las cotizaciones previsionales que deban ser efectuadas por sus respectivos empleadores.”.

“Artículo 4°.- Introdúcense las siguientes modificaciones a la ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del decreto ley N° 824, de 1974:

1) Derógase el inciso final del N°1, del artículo 42.

2) Derógase el N°4 del artículo 69.

3) Elimínase, en el N°1 del artículo 74, la frase “excepto tratándose de las rentas a que se refiere el inciso final del N°1 del artículo 42°.”, y sustitúyase por un punto aparte (.) la coma (,) que la antecede.”

(b) Por su parte, los artículos de la Ley de la Renta modificados, han quedado del siguiente tenor:

“Artículo 42°.- Se aplicará, calculará y cobrará un impuesto en conformidad a lo dispuesto en el artículo 43, sobre las siguientes rentas:

1°.- Sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación.

Respecto de los obreros agrícolas el impuesto se calculará sobre la misma cantidad afecta a imposiciones del Servicio de Seguro Social, sin ninguna deducción.

Los choferes de taxi, que no sean propietarios de los vehículos que exploten, tributarán con el impuesto de este número con tasa de 3,5% sobre el monto de dos unidades tributarias mensuales, sin derecho a deducción alguna. El impuesto debe ser recaudado mensualmente por el propietario del vehículo el que debe ingresarlo en arcas fiscales entre el 1° y el 12 del mes siguiente.

Inciso final derogado.-“

Artículo 69 N° 4.- Derogado.

“Artículo 74 N° 1.- Los que paguen rentas gravadas en el N° 1 del artículo 42°.”

(c) Por otro lado, el artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.219, establece lo siguiente:

“Artículo 1° transitorio: Lo dispuesto en esta ley regirá a contar del primer día del mes subsiguiente a la fecha de publicación de la presente ley.”

III.- INSTRUCCIONES SOBRE LA MATERIA

1.- Tratamiento tributario de las remuneraciones percibidas por los trabajadores de artes y espectáculos

(a) De acuerdo a lo dispuesto por el nuevo artículo 145-L del Código del Trabajo, las remuneraciones que perciban los trabajadores de artes y espectáculos en virtud de los contratos de trabajo que celebren conforme a las normas de dicho Código, quedan sujetas, sólo para efectos tributarios, al régimen que afecta a las rentas que perciban los trabajadores independientes señalados en el N° 2 del artículo 42 de la Ley de la Renta.

(b) Estos contribuyentes quedan sometidos a las mismas obligaciones tributarias que regían antes de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 19.889 (publicada en el Diario Oficial de 24 de septiembre del 2003). Estas obligaciones son las siguientes:

(b.1) Conforme a lo dispuesto por el N° 2 del artículo 43 de la Ley de la Renta, se afectarán anualmente con el impuesto Global Complementario o Adicional, según sea el domicilio o residencia en el país o en el exterior del beneficiario de la renta; tributos que deben declararse y pagarse en el mes de abril de cada año.

(b.2) La renta anual afecta a los impuestos personales antes indicados, se determinará deduciendo de la suma de las rentas percibidas en cada mes la suma de los gastos efectivos incurridos en cada período y que hayan sido necesarios para la obtención de

dichas rentas, o rebajar en reemplazo de los gastos efectivos una presunción de gasto anual equivalente al 30% de las rentas anuales percibidas actualizadas, con un tope de 15 Unidades Tributarias Anuales (UTA).

Para la determinación de la base imponible anual afecta a los referidos tributos personales, tanto las rentas como los gastos efectivos deberán reajustarse por los factores de actualización correspondientes, considerando para ello el mes en que se percibió la renta o se incurrió en el gasto efectivo, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 51 de la Ley de la Renta.

En la Circular N° 21, del año 1991, se contienen las instrucciones en detalle, entre otras, como determinar la renta imponible anual afecta a los mencionados tributos, instructivo en el cual se indica la oportunidad en que deben computarse las citadas rentas (sobre la base percibida, entendido este concepto, conforme a lo dispuesto por el N° 3 del artículo 2° de la Ley de la Renta, como aquella que ha ingresado materialmente al patrimonio de su beneficiario), y qué tipo de gastos efectivos se pueden deducir de las mencionadas rentas.

(b.3) Para la acreditación de las rentas percibidas sus beneficiarios deberán emitir una “**Boleta de Honorarios**”, ya sea, en papel o electrónica, cumpliendo con los requisitos y formalidades establecidas en las **Resols. Ex. N°s. 1414, de 1978 y 83, de 2004 y Circular N° 21, de 1991**.

El mencionado documento debe emitirse, según lo dispuesto por el nuevo artículo 145 L del Código del Trabajo, por el valor bruto de la remuneración percibida, sin deducción alguna por concepto de cotizaciones previsionales, las cuales deben ser retenidas y declaradas por los respectivos empleadores, pero si con la deducción del 10% del impuesto que establece el N° 2 del artículo 74 de la Ley de la Renta, cuando dicho documento sea emitido a alguna de las instituciones y contribuyentes obligados a retener el citado tributo, de acuerdo a lo establecido por la norma legal antes mencionada (instituciones fiscales, semifiscales de administración autónoma, municipalidades, personas jurídicas en general y las personas que obtengan rentas de la Primera Categoría, que según la ley estén obligadas a llevar contabilidad). Si la boleta de honorarios se emite a una institución o contribuyentes que no sean de las anteriormente

señaladas, debe extenderse por el valor bruto de la remuneración percibida, sin deducción de ninguna especie.

(b.4) Por las boletas de honorarios que emitan los referidos contribuyentes a personas no obligadas a retener el impuesto del 10% señalado en el punto **(b.3)** anterior, de acuerdo a lo dispuesto por la letra b) del artículo 84 de la LIR, están obligados a efectuar mensualmente un pago provisional obligatorio equivalente al 10% sobre el monto bruto de las boletas emitidas, el cual debe declararse y enterarse en arcas fiscales, dentro de los doce primeros días del mes siguiente al de la obtención de las rentas, conforme a lo dispuesto por el artículo 91 de la LIR.

(b.5) Si los mencionados contribuyentes optan por declarar a base de los gastos efectivos, conforme a lo dispuesto por la letra b) del artículo 68 de la Ley de la Renta, están obligados a llevar un **Libro de Entradas y Gastos**, debidamente timbrado por este Servicio, en el cual se registran mes a mes tanto las rentas o remuneraciones percibidas según las boletas de honorarios emitidas y los gastos incurridos necesarios para la generación de las rentas respectivas.

En el caso que se opte por declarar a base de los gastos presuntos, no existe obligación de llevar el mencionado libro, debiendo acreditarse las remuneraciones percibidas con las respectivas boletas de honorarios emitidas, liberación que ha sido comentada mediante la Circular N° 50, del año 1997.

IV.- VIGENCIA

(a) El artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.219, publicada en el Diario Oficial el 03.10.2007, establece que lo dispuesto en dicha ley regirá a contar del primer día del mes subsiguiente a la fecha de la publicación de la referida ley.

(b) En consecuencia, y conforme a lo establecido por la citada ley, las instrucciones que se imparten mediante la presente Circular, empezarán a regir **a contar del 1° de Diciembre del año 2007**, afectando, por consiguiente, a las remuneraciones o rentas que perciban los trabajadores de artes y espectáculos y prácticos de puertos y canales, a partir de dicha fecha, independientemente de la fecha de la prestación de los servicios.

(c) Por lo tanto, los citados contribuyentes por las remuneraciones que perciban durante el mes de diciembre del año 2007, deberán emitir las boletas de honorarios respectivas y declarar dichas rentas en el impuesto Global Complementario del Año Tributario 2008 (mes de abril), utilizando para tales efectos el Formulario N° 22 y conforme a las instrucciones que se impartirán en el Suplemento Tributario. Conjuntamente con las rentas anteriores, deberán declararse también las remuneraciones afectas al Impuesto Unico de Segunda Categoría percibidas durante los meses de enero a noviembre del año 2007, debiendo darse como crédito en contra del impuesto Global Complementario que resulte, el impuesto único de Segunda Categoría que afectó a tales remuneraciones, ambos conceptos debidamente actualizados al término del ejercicio.

Saluda a Ud.,

RICARDO ESCOBAR CALDERON
DIRECTOR

DISTRIBUCION:

- **AL BOLETIN**
- **A INTERNET**
- **AL DIARIO OFICIAL, EN EXTRACTO**

6.- LIQUIDACION DE REMUNERACION

LIQUIDACION DE SUELDO			
Cia.de artistas callejeros los rebeldes Ltda.			
78.359.568-9			
Nombre:	Adriana canelo Corrotea		
Rut:	6.598.568-1		
Mes:	Diciembre de 2008		
Días trabajados:	30		
.			
Sueldo Base	\$	650.000.-	
Gratificación	\$	50.000.-	
Total Remuneración	\$	700.000.- (Sueldo Bruto)	
Descuentos Previsionales			
AFP (PROVIDA)	\$	$700.000 \times 12,59\% =$	88.130.-
Salud	\$	$700.000 \times 7\% =$	49.000.-
Seguro Cesantía	\$	$700.000 \times 0,6\% =$	4.200.-
Total Descuentos	\$	141.330.-	
Descuentos 10% Boleta de Honorarios			
Sueldo Bruto	\$	$700.000 \times 10\% = 70.000.-$	
 LIQUIDO A RECIBIR \$ 488.670.- (700.000 – 141.330 – 70.000)			

7.- REGULACION DEL ESTATUTO DEL ARTISTA Y ACTIVIDADES CONEXAS

Ley 18.384

Apruébase el estatuto del artista y oficios conexos.
(2.292*R)

PODER LEGISLATIVO

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

DECRETAN

Artículo 1

(Alcance subjetivo).- La actividad de los artistas intérpretes o ejecutantes y las actividades u oficios conexos a dicha profesión se regirán por las disposiciones de la presente ley.

Se entiende por artista intérprete o ejecutante a todo aquel que represente un papel, cante, recite, declame, interprete o ejecute en cualquier forma una obra artística, la dirija o realice cualquier actividad similar a las mencionadas, sea en vivo o registrada en cualquier tipo de soporte para su exhibición pública o privada.

Se entiende por oficios conexos, aquellas actividades derivadas de las definidas en el inciso anterior y que impliquen un proceso creativo.

Artículo 2

(Modalidades de ejercicio de la actividad).- Las actividades comprendidas en la presente ley podrán desarrollarse en relación de dependencia o fuera de ella, sea en forma

individual o asociada. Todas ellas estarán amparadas, en lo pertinente, por la legislación del trabajo y la seguridad social.

Artículo 3

(Creación del Registro Nacional de Artistas y Actividades Conexas). Créase, en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Registro Nacional de Artistas y Actividades Conexas. Para acceder a los beneficios que surgen de la presente ley, las personas que ejerzan la actividad de artistas intérpretes o ejecutantes, así como quienes desarrollen actividades u oficios conexos a dicha profesión, deberán inscribirse en el referido Registro.

El Ministerio de Educación y Cultura y el Banco de Previsión Social podrán, sin restricciones de clase alguna, acceder a la información contenida en el referido Registro.

Artículo 4

(Declaración de actividad).- El Registro creado por el artículo 3º de la presente ley, a los efectos del cómputo previsto en el artículo 11 de la presente ley, inscribirá además los contratos que tengan por objeto las actividades reguladas por la misma y se desarrollen en relación de dependencia.

Artículo 5

(Comisión Certificadora).- Créase una Comisión Certificadora que actuará en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como órgano desconcentrado, que estará integrada por un representante de dicho Ministerio que la presidirá, un representante del Ministerio de Educación y Cultura, un representante del Banco de Previsión Social y dos representantes de las organizaciones gremiales.

Los miembros de la Comisión serán honorarios y durarán cinco años como máximo en sus funciones.

Los representantes gremiales serán designados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social a propuesta de las organizaciones más representativas de las actividades comprendidas en la presente ley.

La Comisión podrá sesionar con un quórum mínimo de cuatro miembros. Las decisiones se adoptarán con el voto conforme de la mayoría de los integrantes.

Artículo 6

(Cometidos de la Comisión Certificadora).- Son cometidos de la Comisión Certificadora:

A) Establecer y dar publicidad a los requisitos para la inscripción en el Registro Nacional de Artistas y Actividades Conexas.

B) Resolver respecto de todas las solicitudes de inscripción en el Registro.

C) Certificar la calidad de artista profesional y de trabajador en actividades conexas a dicha profesión, de conformidad con la información que surja del Registro creado por el artículo 3º de la presente ley.

D) Extender constancia que acredite la inscripción de las personas comprendidas en la presente ley y de las actividades registradas.

E) Evacuar consultas que le efectúen el Ministerio de Educación y Cultura o el Banco de Previsión Social, sobre la totalidad de la información registrada.

F) Asesorar sobre los términos que deberán contener los contratos.

Artículo 7

(Período de prueba).- Se podrá concertar por escrito un período de prueba para todo tipo de contrato celebrado con duración superior a diez días. El período de prueba no podrá exceder del 10% (diez por ciento) del tiempo total del contrato.

Artículo 8

(Trabajo artístico de menores).- El Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá autorizar a los menores de quince años a desarrollar actividad artística, previa conformidad de sus representantes legales, teniendo en cuenta el interés superior de los niños, niñas y adolescentes, y demás garantías previstas en los Capítulos XII y XIII del Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley N° 17.823, de 7 de septiembre de 2004).

Artículo 9

(Inclusión a los efectos de la seguridad social).- Las actividades amparadas por la presente ley se considerarán Industria y Comercio, salvo que tengan amparo específico de otra naturaleza.

Artículo 10

(Registro en Historia Laboral).- El desempeño de actividades amparadas por la presente ley deberá declararse obligatoriamente ante el Banco de Previsión Social, en los términos y condiciones dispuestos por la Ley N° 16.713, de 3 de septiembre de 1995, modificativas y concordantes.

Artículo 11

(Cómputo de servicios).- A los efectos del cómputo de servicios y determinación de las condiciones del derecho jubilatorio, pensionario y del subsidio transitorio por incapacidad parcial, se considerará el tiempo de desarrollo de la actividad aplicándose, además, las siguientes reglas:

A) El tiempo que insuma el ensayo para la puesta en escena, ejecución, interpretación o mantenimiento de la obra, se computará como tiempo de servicio.

B) En caso de celebrarse un único contrato que incluya varias actuaciones, el período entre una actuación y otra será considerado parte del plazo del contrato, siempre que no

exceda los quince días.

C) En caso de que la suma de los períodos computables en el año civil sea igual o superior a ciento cincuenta jornadas de trabajo, se computará un año íntegro de servicios.

D) En caso de que dicha suma sea inferior a ciento cincuenta jornadas se computará igualmente un año íntegro de servicios a quienes tengan un mínimo de cuatro contratos en el año, siempre que entre la finalización de uno y el comienzo de otro no medie un período mayor a tres meses y que el promedio mensual de las remuneraciones establecidas en los contratos no sea inferior a un salario mínimo nacional.

E) De no alcanzarse los mínimos previstos en los dos literales anteriores, se computará el tiempo calendario que surja de la aplicación del acápite y de los literales A) y B) del presente artículo.

Artículo 12

(De la reglamentación).- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en un plazo de ciento ochenta días a contar de la fecha de su promulgación.

Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, en Montevideo, a 8 de octubre de 2008.

ALBERTO PERDOMO GAMARRA, Presidente; MARGARITA REYES GALVAN, Prosecretaria.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

MINISTERIO DE EDUCACION Y CULTURA

Montevideo, 17 de Octubre de 2008

Cúmplase, acúsese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos, la Ley por la que se aprueba el estatuto del artista y oficios conexos.

Dr. TABARE VAZQUEZ, Presidente de la República; EDUARDO BONOMI; ALVARO GARCIA; MARIA SIMON.

8.- Ley N° 28.131

LEY N° 28131

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DEL ARTISTA INTÉRPRETE Y EJECUTANTE

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Ámbito de la Ley

- 1.1 La presente Ley establece el régimen, derechos, obligaciones y beneficios laborales del artista intérprete y ejecutante, incluyendo la promoción y difusión de sus interpretaciones y ejecuciones en el exterior, así como sus derechos morales y patrimoniales de acuerdo a lo dispuesto en la presente Ley y en los Tratados Internacionales vigentes suscritos por el Perú.
- 1.2 Los trabajadores técnicos vinculados a la actividad artística, incluidos en el ámbito de la presente Ley, ejercerán solamente los derechos laborales compatibles con la naturaleza de su trabajo.

Artículo 2°.- Definición

Para los efectos de la presente Ley se considera artista intérprete y ejecutante, en adelante "artista", a toda persona natural que representa o realiza una obra artística, con texto o sin él, utilizando su cuerpo o habilidades, con o sin instrumentos, que se exhiba o muestre al público, resultando una interpretación y/o ejecución que puede ser difundida por cualquier medio de comunicación o fijada en soporte adecuado, creado o por crearse.

Artículo 3°.- Objetivos

Son objetivos de la presente Ley:

- a) Normar el reconocimiento, la tutela, el ejercicio y la defensa de los derechos morales, patrimoniales, laborales y de seguridad social, entre otros, que le correspondan al artista intérprete y ejecutante y a sus interpretaciones y ejecuciones;
- b) Promover el permanente desarrollo profesional y académico del artista;
- c) Incentivar la creación y el desarrollo de fuentes de trabajo, a través de la participación de todos los trabajadores de la actividad, incluyendo a creadores y empresarios.

Artículo 4°.- Artistas y trabajadores técnicos comprendidos en la presente Ley

- 4.1 La presente Ley es aplicable a los artistas que a continuación se señalan en forma enunciativa más no limitativa:

Actor; banderillero; cantante; coreógrafo; danzarín en todas sus expresiones y modalidades; director de obras escénicas, teatrales, cinematográficas, televisivas y similares; director de orquesta o conjunto musical; doblador de acción; doblador de voz; imitador y el que realiza obras artísticas con similar modalidad; intérprete y ejecutante de obra artística que actúa en circos y espectáculos similares; intérprete y ejecutante de obras de folclore en todas sus expresiones y modalidades; mago; matador; mentalista; mimo; modelo de artistas de las artes plásticas, de obra publicitaria, de pasarela, en espectáculos escénicos, teatrales, cinematográficos, televisivos; músico; novillero; parodista; picador; presidiario; recitador o declamador; rejonador; titiritero o marionetista; ventrílocuo; entre otros.

- 4.2 La presente Ley es aplicable a los trabajadores que a continuación se señalan en forma enunciativa más no limitativa:

Apuntador o telepromptista; asistente de dirección; camarógrafo; director de fotografía; editor de sonidos y de imágenes; escenógrafo; jefe de escena; maquillador de caracterización; realizador de efectos especiales y luminotécnico en obras escénicas, teatrales, cinematográficas, televisivas y similares; técnicos de variedades, circo y espectáculos similares; tramoyista; entre otros.

Artículo 5°.- Empleador

- 5.1 Para los efectos de la presente Ley se considera empleador a toda persona natural o jurídica, cualquiera sea su nacionalidad o domicilio, que contrata con el artista bajo el régimen laboral para que realice sus interpretaciones o ejecuciones, incluyendo eventualmente su difusión o fijación en soporte adecuado.
- 5.2 En caso de incumplimiento de las obligaciones nacidas del contrato laboral por parte del empleador, el artista podrá exigir su cumplimiento en forma subsidiaria y en ese orden, al organizador, productor y presentador, conforme lo establezca el Reglamento.
- 5.3 El empleador es responsable solidario conjuntamente con el artista respecto de las obligaciones directamente relacionadas con la actividad artística materia del contrato laboral que los vincula y de las obligaciones que éste genere, ante sindicatos y gremios vinculados a la actividad artística.
- 5.4 En caso de que el empleador sea persona jurídica irregular, los accionistas, directivos y administradores asumen responsabilidad personal respecto de los derechos y obligaciones del artista.

Artículo 6°.- Naturaleza de las interpretaciones y ejecuciones

- 6.1 Se entiende por interpretación a la representación de una obra teatral, cinematográfica, musical o de cualquier otro género en la que se aplique la personalidad y creatividad del artista.
- 6.2 Ejecución es la interpretación de una obra artística, con instrumento ajeno al cuerpo, aplicando la personalidad y creatividad del artista.

Artículo 7°.- Labor del Artista

- 7.1 La labor del artista es de naturaleza laboral cuando reúne las características de un contrato de trabajo y se regula por la presente Ley.
- 7.2 El artista y demás trabajadores considerados en esta norma son titulares de los beneficios sociales establecidos en la presente Ley así como de los ya creados por la legislación laboral común.

Artículo 8°.- Artistas extranjeros

Los artistas extranjeros domiciliados y no domiciliados en el país reciben el mismo trato que los nacionales, debiendo sujetarse a las disposiciones de la presente Ley, respetando los Tratados Internacionales de los que el Perú es parte.

Artículo 9°.- Protección en el exterior

El Estado, mediante sus representaciones diplomáticas, ejerce la protección y defensa de los derechos del artista peruano, de acuerdo a sus competencias. Estas atribuciones las ejerce de oficio o a petición de parte.

TÍTULO II

PROPIEDAD INTELECTUAL

Capítulo I

Derechos de Propiedad Intelectual

Artículo 10°.- Derechos de propiedad intelectual

Los derechos de propiedad intelectual del artista intérprete y/o ejecutante comprenden derechos de orden moral y patrimonial, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley.

**Capítulo III
Comisión de Fomento de las Artes Escénicas**

Artículo 46º.- Creación

- 46.1 Créase la Comisión de Fomento de las Artes Escénicas (FOMARTES), con la finalidad de apoyar, fomentar y promover la producción de espectáculos artísticos escénicos nacionales.
- 46.2 El Reglamento de la presente Ley establecerá su conformación, objetivos y funciones.

**Capítulo IV
Premio Anual al Artista Intérprete y Ejecutante**

Artículo 47º.- Creación del Premio

- 47.1 Créase el "Premio Anual al Artista Intérprete y Ejecutante", para distinguir al artista intérprete y ejecutante destacado por sus creaciones o su trayectoria en la actividad artística y cultural.
- 47.2 El FOMARTES estará encargado de organizar el "Premio Anual al Artista Intérprete y Ejecutante".

**Capítulo V
Delegaciones Artísticas Oficiales**

Artículo 48º.- Viajes al exterior

Los elencos artísticos oficiales o privados que participen en festivales, muestras o concursos internacionales, como representantes del país, recibirán el apoyo y las facilidades de los Ministerios de Educación y del Interior en lo que corresponda a sus competencias.

TÍTULO V

ACTIVIDAD GREMIAL

Artículo 49º.- Sindicatos de Artistas

Los sindicatos de los artistas son organizaciones representativas de las diversas actividades de artistas que promueven la defensa de los intereses institucionales de sus miembros. Representan a los artistas afiliados de acuerdo a las normas laborales vigentes y a sus estatutos.

TÍTULO VI

INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 50º.- Infracciones

- 50.1 Constituye infracción la transgresión, por acción u omisión, de cualquiera de las disposiciones de la presente Ley, así como de los tratados o convenios a los que sobre la materia se ha obligado el Perú.
- 50.2 El Reglamento de la presente Ley establecerá los tipos de sanciones y la escala de multas.

TÍTULO VII

**DE LAS ACCIONES ESTATALES DE PROMOCIÓN
DE LAS ACTIVIDADES ARTÍSTICAS**

Artículo 51º.- De las promociones culturales educativas

A fin de difundir la cultura en nuestro país, el Ministerio de Educación, en coordinación y cooperación con los diversos organismos estatales y no estatales, promoverá la asistencia y participación de los educandos y educadores a eventos artísticos llevados a cabo en el Perú.

Artículo 52º.- De las promociones en el exterior

Los Ministerios de Comercio Exterior y Turismo y de Relaciones Exteriores, en coordinación con las instituciones pertinentes, promoverán en el exterior, las manifestaciones artísticas y culturales con participación y/o contenido nacional, llevadas a cabo por artistas nacionales.

Artículo 53º.- De la cooperación y capacitación internacional

- 53.1 La Agencia Peruana de Cooperación Internacional - APCI, y el Instituto Nacional de Becas - INABEC, promoverán programas de apoyo en pro de la capacitación de los artistas en el exterior, así

como la canalización de fuentes de financiamiento para la realización de proyectos culturales a cargo de los artistas.

- 53.2 La APCI, en cumplimiento de sus labores relacionadas con la promoción de la cooperación internacional, prestará su apoyo a las organizaciones de artistas que deseen ser beneficiarias de la cooperación internacional relacionada con la difusión de la cultura.
- 53.3 El INABEC, al momento de seleccionar candidatos a ser beneficiarios de becas, considerará entre sus ternas, las postulaciones de artistas peruanos con reconocida trayectoria.

TÍTULO VIII

**DE LA DEFENSA DE LOS
DERECHOS DE LOS ARTISTAS**

Artículo 54º.- De las labores a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando el Régimen Laboral Especial de los artistas, dispondrá las acciones necesarias a fin de garantizar sus derechos laborales y previsionales.

Artículo 55º.- De las labores a cargo del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI

El Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI, por intermedio de la Oficina de Derechos de Autor, es la autoridad competente encargada de cautelar y proteger los derechos intelectuales del artista intérprete y ejecutante, pudiendo imponer las sanciones correspondientes.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS,
TRANSITORIAS Y FINALES**

Primera.- Otras modalidades de contratos

La presente Ley es aplicable a las relaciones de naturaleza laboral. Cualquier otra forma de contratación se regirá por su respectiva legislación.

Segunda.- Normas complementarias y supletorias

Resultan de aplicación las disposiciones de los tratados internacionales de los cuales el Perú es parte, ello en cumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas, así como de la propia Constitución.

En lo no previsto por la presente Ley, resultan de aplicación las normas legales vigentes sobre relaciones laborales.

El empleo o trabajo artístico desarrollado por las niñas, niños y adolescentes se rigen por las normas pertinentes del Código del Niño y el Adolescente, y complementariamente les será de aplicación la presente Ley en lo que los beneficia. En caso de discrepancia entre ambas normas se estará a lo que favorezca al menor de edad en aplicación del principio del interés superior del niño.

El Decreto Legislativo N° 822 en forma supletoria será aplicable en aquellos aspectos no previstos en la presente Ley, conjuntamente con los Tratados Internacionales y las normas supranacionales dispuestas por la Comunidad Andina de Naciones.

Las obligaciones tributarias que se deriven de la aplicación de la presente Ley, se rigen por la legislación de la materia.

Tercera.- Día del Artista

Institúyese como "Día del Artista Intérprete y Ejecutante", el día de la promulgación de la presente Ley.

Cuarta.- Glosario

Incorpórase como parte integrante de la presente Ley el GLOSARIO que se anexa.

Quinta.- Reglamento

El Reglamento de la presente Ley será elaborado por el Poder Ejecutivo dentro del plazo de 90 días de la entrada en vigencia de la presente Ley.

Sexta.- Derogación de normas

Deróganse el Decreto Ley N° 19479, excepto los artículos 19º, 20º, 21º, 22º, 23º y 24, el Decreto Legislativo N° 822 en la parte que se oponga a la presente Ley y las demás disposiciones contrarias a la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los diez días del mes de diciembre de dos mil tres.

HENRY PEASE GARCÍA
Presidente del Congreso de la República

MARCIANO RENGIFO RUIZ
Primer Vicepresidente del
Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL
DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciocho días del mes de diciembre del año dos mil tres.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO COSTA
Presidente del Consejo de Ministros

ANEXO

GLOSARIO

- 1.- **ARTISTA INTÉRPRETE.**- La persona que mediante su voz, ademanes y/o movimientos corporales interpreta en cualquier forma obras literarias o artísticas o expresiones del folclor (actores, bailarines, cantantes, mimos, imitadores, entre otros).
- 2.- **ARTISTA EJECUTANTE.**- La persona que con un instrumento ajeno a su cuerpo ejecuta en cualquier forma obras literarias o artísticas o expresiones del folclor (guitarristas, circenses, toreros, entre otros).
- 3.- **ARTISTA NACIONAL.**- Al nacido en el Perú y al nacionalizado, al extranjero con cónyuge y/o hijo peruano, con hogar instalado en el país o con residencia continua no menor de cinco años.
- 4.- **CANTANTE.**- Al artista que interpreta música, prescindiendo o no de instrumento ajeno a su cuerpo.
- 5.- **COMUNICACIÓN AL PÚBLICO.**- Todo acto por el cual una o más personas, reunidas o no en el mismo lugar, pueden tener acceso a la obra, interpretaciones y/o ejecuciones sin previa distribución de ejemplares a cada una de ellas, por cualquier medio o procedimiento, análogo o digital, conocido o por conocerse, que sirva para difundir los signos, las palabras, los sonidos o las imágenes. Todo el proceso necesario y conducente a que la obra sea accesible al público constituye comunicación.
- 6.- **COPIA PRIVADA.**- Es la reproducción realizada exclusivamente para uso privado, conforme a la autorización prevista por la ley, mediante aparatos o instrumentos técnicos, no reprográficos, de interpretaciones o ejecuciones grabadas en fonogramas, videocasetes o en cualquier otro soporte, siempre que la copia no sea objeto de utilización lucrativa. Da lugar a una compensación por copia privada que no constituye tributo ni tiene naturaleza laboral.
- 7.- **CRÉDITO.**- La mención expresa del nombre del artista, con carácter obligatorio como derecho moral, en un espectáculo público o fijación, del modo adecuado a su naturaleza.
- 8.- **DISTRIBUCIÓN AL PÚBLICO.**- Puesta a disposición del público del original o copias de la obra mediante su venta, alquiler, préstamo o de cualquier otra forma conocida o por conocerse de transferencia de la propiedad o posesión de dicho original o copia.
- 9.- **DOBLAJE.**- A la participación de un artista en una producción o fijación, reemplazando a otro con su voz o acciones corporales.
- 10.- **ESPECTÁCULO ARTÍSTICO ESCÉNICO.**- Es aquel en el que los artistas se presentan directamente ante el público.
- 11.- **FIJACIÓN.**- Incorporación de signos, sonidos o imágenes sobre una base material que permita su percepción, reproducción o comunicación.
- 12.- **FONOGRAMA.**- Los sonidos de una ejecución o de otros sonidos, o de representaciones digitales de los

misimos, fijados por primera vez, en forma exclusivamente sonora. Las grabaciones gramofónicas, magnetofónicas y digitales son copias de fonogramas.

13.- **INCORPORACIÓN.**- Introducir en una fijación audiovisual un fonograma o partes de otra fijación audiovisual.

14.- **MODALIDAD.**- Cada uno de los campos donde el artista realiza sus actividades artísticas. Se la llama también especialidad.

15.- **MÚSICO.**- El artista que ejecuta una obra musical, con instrumento ajeno a su cuerpo, con o sin partitura.

16.- **COMERCIAL PUBLICITARIO.**- Aquel que promueve la venta o el interés por bienes o servicios.

17.- **RADIODIFUSIÓN.**- Término para denominar a la transmisión de las emisoras de radio, televisión y cable.

18.- **REMUNERACIÓN.**- Es la contraprestación por las actividades laborales.

19.- **REPRODUCCIÓN.**- Fijación de la obra o producción intelectual en un soporte o medio que permita su comunicación, incluyendo su almacenamiento electrónico, y la obtención de copias de toda o parte de ella.

20.- **RETRANSMISIÓN.**- Es la transmisión simultánea de una obra, producción o servicio artísticos por una fuente distinta a la que emite la transmisión original sin alteraciones.

21.- **SOPORTE.**- Elemento material susceptible de contener una obra, producción o servicio artístico fijado o impreso (casetes de audio o video, CD, CVD, cinta cinematográfica, etc.)

22.- **TRANSFERENCIA.**- Al acto de trasladar una obra, producción o servicio artístico fijado en un elemento material a otro distinto, para su utilización por un medio diferente al originario.

23.- **USUARIO.**- Persona natural o jurídica, que usufructúa comercialmente la interpretación o ejecución artística fijada transfiriéndola, comunicándola o poniéndola a disposición del público utilizando la radiodifusión, cable, o cualquier tecnología creada o por crearse.

24.- **VIDEOGRAMA O AUDIOVISUAL.**- Es la secuencia de imágenes, o de imágenes y sonido, y la propia fijación de tal secuencia en un video disco, videocasete u otro soporte material igualmente apto.

Fijación audiovisual incorporada en videocasetes, videodiscos o cualquier otro soporte material o análogo.

23703

