TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTÁCULOS

Con la entrada en vigencia en noviembre de 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 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 o 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, trasmita, fotografíe o digitalice la imagen del artista o del músico o donde se trasmita 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 CONTRATACIÓN

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 regirán por las normas comunes del Código del Trabajo.

Dichos contratos deben contener las cláusulas generales contenidas en el artículo 10° del Código del Trabajo.

PLAZOS PARA LA ESCRITURACIÓN 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.

- Los **contratos a plazo fijo** cuya duración **sea inferior a 30 días**, su escrituración deberá formalizarse dentro de los 5 días de dicha incorporación.

- Los **contratos a plazo fijo** cuya duración sea **igual o superior a 30 días**, deberán escriturase 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 48 horas semanales.
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.

Si se acomulare 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.

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 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

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 EXPLOTACIÓN 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 que consagra la Ley. 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 de trabajo tienen derecho a feriado legal.

En cuanto a las obligaciones previsonales, también se rigen por las normas generales, esto es, por tratarse de una relación laboral, el empleador tiene la obligación de efectuar el descuento y entero en las instituciones correspondientes de las cotizaciones

TIEMPO DE COLACIÓN

- 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.