

MINI GUIA DE ORIENTACIÓN LABORAL

**ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS
PÚBLICOS**

2014



Associació d'Actors
i Directors Professionals
de Catalunya
Organització sindical

ÍNDICE

- 1º.- Necesito trabajo, ¿a quién dirigirme?
- 2º.- He conseguido el trabajo, ¿qué tengo que hacer ahora?
- 3º.- ¿Cómo ha de ser mi contrato de trabajo? ¿Qué contenido mínimo debe tener?
- 4º.- ¿Tengo derecho a disfrutar de vacaciones? ¿Y de descansos?
- 5º.- Además del salario, ¿tengo derecho a cobrar pagas extras?
- 6º.- Hace tiempo que acabé el trabajo y aún no me han pagado el salario...
- 7º.- ¿Y si contraigo una enfermedad o sufro un accidente durante mi contrato?
- 8º.- ¿Qué puede pasar si no quiero seguir trabajando para la empresa y aún no ha finalizado mi contrato?
- 9º.- ¿Y qué pasa si la empresa me dice que el contrato ha acabado?
- 10º.- Si dejo de trabajar, ¿tengo derecho al desempleo?
- 11º.- ¿Y si me pongo enfermo o sufro un accidente mientras cobro el desempleo?
- 12º.- ¿Cómo funcionan las cotizaciones a la Seguridad Social de los artistas?
- 13º.- ¿Cómo se computan los días que he cotizado?
- 14º.- ¿Cómo tengo que declarar mis ingresos en la Declaración Anual del IRPF?
- 15º.- ¿Qué diferencia hay entre los derechos de propiedad intelectual y los derechos de imagen?
- 16º.- ¿Qué es AISGE?

Anexos:

- ∂ RD 1435/1985, de 1 de agosto, regulador de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos
- ∂ Grupos profesionales del Colectivo de Artistas integrado en el Régimen General de la Seguridad Social

1º.- Necesito trabajo, ¿a quién dirigirme?

Si buscas trabajo como artista, puedes dirigirte a:

- A los directores de casting.
 - A los representantes artísticos y a las agencias de representación.
 - A la bolsa de trabajo de la AADPC (Associació d'Actors i Directors Professionals de Catalunya) a www.aadpc.cat. En la AADPC también existe el servicio de miniwebs a medida para sus asociados, así como una Guía digital de actores y directores de consulta abierta que se actualiza periódicamente.
 - A la Televisión de Catalunya (para 2013: lespot.b@tv3.cat).
 - A las webs especializadas de internet.
 - A la OTG (Oficina de Treball de la Generalitat) que te corresponda en razón de tu domicilio.
- ✓ **Importante!!!** Debes tener en cuenta que las webs especializadas de internet que se dedican a publicar convocatorias y ofertas de trabajo, no necesariamente verifican que estas se ajusten a la legalidad vigente.
 - ✓ **Importante!!!** Al establecer una relación civil con un representante de artistas o una agencia de representación, hay que tener cuidado con los documentos que se firman, ya que debe quedar claro durante qué período se contratan sus servicios de representación y promoción, cuáles serán sus honorarios, cuáles las obligaciones y derechos de ambas partes y, especialmente, en caso de cesión de los derechos de imagen, las condiciones de esta cesión. Si tienes dudas o no ves clara alguna cláusula, no firmes: pide una copia y asesórate previamente.

En cualquier caso, antes de tu primer trabajo o entre uno y otro, aunque no tengas derecho a prestación por desempleo siempre será interesante que te inscribas en la OTG correspondiente como solicitante de empleo:

- ∂ En el caso de que te inscribas por primera vez: deberás aportar un curriculum vitae, el DNI, los títulos profesionales o académicos que poseas y, si procede, la tarjeta de la Seguridad Social. En la OTG te darán un documento que te acredita como solicitante de empleo y en el que constará la fecha de renovación de dicha solicitud. Actualmente las renovaciones pueden realizarse por medios telemáticos (<http://www.sepe.es/>).
- ∂ En el caso de que te inscribas entre empleo y empleo:
 - si no solicitas prestación por desempleo, solo deberás comunicarles que te has quedado sin trabajo (lo cual se acredita mediante el certificado de empresa, expresivo de tal circunstancia) y que deseas volver a inscribirte;
 - si solicitas prestaciones por desempleo, *ver el punto 10º*.

2º.- He conseguido el trabajo, ¿qué tengo que hacer ahora?

- ∂ La empresa, previamente al inicio de tu prestación laboral, debe darte de alta en la Seguridad Social (Colectivo de Artistas del Régimen General), para lo cual podrá solicitarte fotocopias del DNI y de la tarjeta de la Seguridad Social (en algunos casos podría, también, pedirte el documento que te acredita como desempleado inscrito en la OTG). Pasados unos días, tienes el derecho de

pedirle una copia del alta. Si no has trabajado nunca antes y no tienes asignado número de afiliación a la Seguridad Social, la empresa formalizará tu afiliación y te facilitará el número que a partir de ese momento deberás utilizar siempre en tus relaciones laborales. Finalmente, si no tienes claro que la empresa te haya dado de alta el/los día/s durante los que has trabajado, puedes solicitar tu vida laboral en cualquier momento a la Tesorería General de la Seguridad Social (de manera sencilla, a través de internet: www.seg-social.es) y te la remitirán por correo a tu domicilio.

➤ *Caso especial de trabajadores menores de 16 años.* Los menores de 16 años pueden participar excepcionalmente en espectáculos públicos si su participación no supone ningún peligro para su salud y formación y si, con carácter previo al inicio del contrato, la Autoridad Laboral lo autoriza expresamente. La citada autorización la han de solicitar los padres o representantes legales del menor y la concesión debe constar por escrito. Con este documento corresponde a los padres o tutores la celebración del contrato de trabajo, sin que los menores puedan sufrir ningún tipo de discriminación salarial o en relación con las condiciones de trabajo en general.

∂ Seguidamente debes firmar el contrato de trabajo y saber que la empresa deberá registrarlo en la OTG en un plazo de 10 días hábiles a contar desde la fecha de comienzo del mismo (en caso de que haya ensayos previos a las funciones, el contrato deberá comenzar cuando empiece el período de ensayos). Una vez registrado el contrato, la empresa debe entregarte un ejemplar.

✓ *Importante!!!* No olvides leer con atención todo el contrato antes de firmarlo. Si tienes dudas o no ves clara alguna cláusula, no lo firmes: pide una copia y asesórate previamente.

3º.- ¿Cómo ha de ser mi contrato de trabajo? ¿Qué contenido mínimo debe tener?

Esto dependerá del sector artístico en el que se encuadre tu trabajo. Podemos distinguir:

- ∂ Artes escénicas o espectáculos en vivo (teatro de texto, musical, de calle y polivalente, escolar, infantil, de animación...)
- ∂ Audiovisual (cine, televisión, vídeo, radio, doblaje...)
- ∂ Publicidad (imagen, locuciones)
- ∂ Enseñanza

En general todos los contratos deben ajustarse al convenio o pacto colectivo del sector de actividad del que se trate. Los convenios de aplicación en Cataluña son los siguientes:

- ∂ Para teatro, el II Convenio colectivo del sector de los actores y las actrices de Teatro de Cataluña para los años 2006-2009 (en negociación el III Convenio).
- ∂ Para obras audiovisuales, el II Convenio colectivo estatal de productores de obras audiovisuales y actores que prestan servicios para las mismas.

- ∅ Para los actores en Televisió de Catalunya, el VIII Convenio Extraestatutario de Actores y Actrices de Televisión de Catalunya, SA.

Puedes encontrar el texto completo de estos convenios colectivos y las tablas salariales vigentes en la sección *Assessoria Laboral* de www.aadpc.cat.

- ∅ Para publicidad no tenemos una regulación laboral colectiva específica, si bien al tratarse de relaciones laborales especiales la empresa organizadora o productora ha de contratar y liquidar el salario a los trabajadores artistas, e ingresar puntualmente las correspondientes cuotas de Seguridad Social; por otro lado, la marca anunciante deberá solicitar a los actores la cesión de sus derechos de imagen a cambio de la correspondiente contraprestación económica o retribución (el importe a percibir será el que hayan acordado ambas partes).

Además:

- en el caso de contratos de interpretación en artes escénicas, audiovisual o publicidad se deberán siempre respetar, en todo caso, las previsiones contenidas en el RD 1435/1985, del 1 de agosto, norma básica que regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos (y en lo no previsto por esta norma o por los propios convenios colectivos, el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes).
- en el caso de los contratos para docencia, además de los convenios aplicables en cada caso, debe respetarse la normativa general vigente en materia laboral (Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes).

Debemos tener en cuenta también que, además de las cláusulas de contenido laboral, en el contrato de interpretación cabe incluir las cláusulas referentes a las posibles cesiones de derechos de uso de vuestra imagen y de los derechos de propiedad intelectual sobre vuestra interpretación (sector audiovisual, grabación de la actuación para posterior exhibición y/o explotación); si no es así, en ese caso deberéis firmar dos contratos: uno laboral y otro en relación a dichas cesiones de derechos.

- ✓ ***Importante!!!*** Es muy importante leer estas cláusulas de cesión de derechos con especial atención, pues al tratarse de cláusulas civiles y no estrictamente laborales, prevalece el pacto individual expresado en el contrato de trabajo.

4º.- ¿Tengo derecho a disfrutar de vacaciones? ¿Y de descansos?

Tienes derecho a disfrutar de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales los cuales, si no has prestado servicios durante todo el año natural, se reducirán proporcionalmente al tiempo trabajado. También tienes derecho a disfrutar de los descansos semanales legalmente previstos (regulados a mínimos por el RD 1435/1985). Pero ten en cuenta que si eres contratado no por un tiempo continuado de trabajo sino por unidades de trabajo (funciones, giras, convocatorias de doblaje, sesiones de rodaje, bolos o similares), la empresa incluirá en la retribución pactada el importe prorrateado correspondiente a las vacaciones y a los descansos.

5º.- Además del salario, ¿tengo derecho a cobrar pagas extras?

Sí, aunque normalmente las encontrarás también incluidas en el salario mínimo – mensual o por unidad de trabajo – previsto en convenio colectivo o en el salario pactado.

- ✓ ***Importante!!!*** Tenemos que saber que cuando nos ofrecen un determinado salario (especialmente si nos hablan de salario convenio o mínimo de convenio), si no se nos indica nada más siempre se trataría de salario bruto, es decir, el salario antes de que se le practiquen la deducción de Seguridad Social a cargo del trabajador y la retención a cuenta del IRPF.

6º.- Hace tiempo que acabé el trabajo y aún no me han pagado el salario...

En estos casos y siempre que se trate de salarios (esto es, retribuciones derivadas de relación laboral), las acciones legales para reclamar estas cantidades prescriben al cabo de un año, a contar desde la fecha en la que el salario se meritó. Normalmente el criterio que siguen los Juzgados y Tribunales de lo Social es que procedería la reclamación legal cuando hayan transcurrido como mínimo 3 meses desde la fecha en la que debieron ser liquidados al trabajador.

7º.- ¿Y si contraigo una enfermedad o sufro un accidente durante mi contrato?

En el caso de enfermedad o accidente del artista, y considerando que los contratos normalmente son temporales, el contrato de trabajo quedaría suspendido hasta su extinción.

Si sufres una enfermedad común o un accidente no laboral, en general deberás pedir la baja a tu médico de atención primaria de la Seguridad Social; mientras que si sufres un accidente de trabajo (incluidos los accidente in itinere, cuando vas o vuelves del trabajo), tanto la baja médica como el seguimiento del proceso te los realizará la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS) a la que la empresa productora esté asociada.

Al iniciarse esta situación de incapacidad laboral (IT) para el trabajo por enfermedad o accidente, deberás entregar un ejemplar de la baja médica a la empresa y posteriormente solicitar bien al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o bien a la MATEPSS que corresponda, que te pague directamente la prestación social correspondiente, siempre que reúnas todos los requisitos para ello (fundamentalmente, en caso de enfermedad común, tener cotizados a la Seguridad Social 180 días en los últimos 5 años). Para poder mantener el cobro de la prestación mientras dure la situación de IT deberás presentar a la entidad gestora de la prestación los partes de confirmación expedidos por el médico de la Seguridad Social o de la MATEPSS, según el caso.

Puedes continuar cobrando la prestación por IT aunque tu contrato de trabajo finalice, si bien una vez extinguido este último también se extingue la obligación del empresario de cotizar por ti. En este caso, una vez te den el alta médica, si tienes derecho al desempleo podrías cobrar dicha prestación (y la OTG cotizará por ti), aunque te descontarán del tiempo que te corresponda el tiempo que has pasado en situación de

IT desde el día de la extinción de tu contrato hasta el momento en que te dan el alta médica.

- ✓ ***Importante!!!*** También es posible que te accidentes o te sobrevenga una enfermedad justamente cuando no estás trabajando, ni de alta en la Seguridad Social, ni en situación de desempleo subsidiado. En este caso también podrías tener derecho a la prestación por IT, siempre que al efectuar el cómputo anual del tiempo cotizado, según la normativa específica aplicable a los artistas, tuvieses cubierto el día de la baja médica por asimilación al alta, *ver el punto 13º*.

8º.- ¿Qué puede pasar si no quiero seguir trabajando para la empresa y aún no ha finalizado mi contrato?

En primer lugar, de existir convenio colectivo aplicable deberemos considerar lo que en este se haya estipulado, ya que hay convenios que regulan con todo detalle esta situación. Normalmente debemos dar un plazo de preaviso a la empresa, siempre por escrito y de forma fehaciente (es decir, de manera que la empresa no pueda decir que no la hemos avisado con suficiente antelación). Si el convenio colectivo no especifica nada al respecto, o no existe convenio aplicable, se aplicarían las previsiones contenidas en el RD 1435/1985.

En este caso de baja voluntaria en el trabajo tenemos derecho a percibir el salario devengado hasta ese día y, si procede, la correspondiente liquidación de haberes.

- ✓ ***Importante!!!*** Hemos de considerar un supuesto bastante habitual: el del artista que quiere rescindir voluntariamente un contrato en el que ha pactado con la empresa exclusividad o plena dedicación. Atención, pues el RD 1435/1985 estipula que este pacto no puede ser resuelto unilateralmente por el artista durante su vigencia (en caso contrario, la empresa podrá pedir al artista una indemnización por daños y perjuicios el importe de la cual, en última instancia y de no constar expresamente en el contrato, sería fijado por el Juez). Si tenemos dudas sobre las posibles consecuencias de nuestra decisión, vale la pena consultar y asesorarse antes de anunciar a la empresa nuestra baja voluntaria.

9º.- ¿Y qué pasa si la empresa me dice que el contrato se ha acabado?

En general cabrían dos supuestos:

- ⦿ Si se extingue por haber llegado a la fecha prevista de finalización (sea una fecha concreta o sea porque ha finalizado la obra, por ejemplo), la empresa tiene la obligación de preavisarte en los términos previstos en el convenio colectivo o legislación laboral genérica aplicable. El último día de contrato la empresa procederá a darte de baja en la Seguridad Social y deberá abonarte el último salario devengado y la correspondiente liquidación, si procede (esta última deberá incluir la indemnización por fin de contrato, según la modalidad del mismo, o bien en el caso de contratos superiores al año, un mínimo de 7 días de salario/año trabajado).
- ⦿ Si la empresa te comunica el fin de la relación laboral antes de que esta haya finalizado o antes de que haya llegado la fecha prevista de fin de contrato,

entonces podría tratarse de un despido disciplinario y dispondrías de un plazo de 20 días hábiles para asesorarte y, llegado el caso, impugnarlo judicialmente.

10º.- Si dejas de trabajar, ¿tengo derecho al desempleo?

Podrás solicitar la prestación contributiva por desempleo a la OTG siempre que no hayas renunciado voluntariamente a tu trabajo y que tengas, como mínimo, 360 días cotizados dentro de los últimos 6 años anteriores al momento en que te quedaste desempleado (no te computarán solo los días de alta efectiva a la Seguridad Social, sino también los que se te añaden por haber cotizado al Colectivo de Artistas, *ver el punto 13º*). Si no tienes suficiente tiempo cotizado, en la OTG te informarán sobre la posibilidad de solicitar una prestación asistencial (subsídios de desempleo).

El plazo para solicitar estas prestaciones es de 15 días a contar desde el día siguiente al de la extinción de la relación laboral. La empresa deberá entregarte los siguientes documentos:

- ∂ Carta de fin de contrato
- ∂ Certificado de empresa (actualmente la empresa puede enviarlo a la OTG por medios telemáticos)
- ∂ Contrato de trabajo (si no te lo ha facilitado antes)
- ∂ En su caso, documentos de cotización a la Seguridad Social
- ∂ El último recibo de salarios.

- ✓ **Importante!!!** Si al finalizar las funciones de una obra se extingue el contrato y solicitas la prestación, pero posteriormente surgen nuevos bolos a realizar, la OTG podría entender que se trata del mismo contrato y denegarte la prestación. Es importante demostrarles que entre bolo y bolo estás en situación legal de desempleo, por lo que debes solicitar siempre al empresario, al acabar el bolo, un certificado de empresa.

11º.- ¿Y si me pongo enfermo o sufro un accidente mientras cobro el desempleo?

Si se trata de una nueva enfermedad (y no de la recaída en una enfermedad anterior) o de un accidente, que son los casos más habituales, y estás cobrando la prestación contributiva percibirás la prestación por IT por el mismo importe del desempleo que venías cobrando, pero el período de tiempo que te corresponde por desempleo no se ampliará por el hecho de estar de baja médica.

Si se te acaba el período de prestación por desempleo y sigues de baja médica, seguirás cobrando la prestación por IT por un importe igual al del 80% del IPREM mensual.

Si te pones enfermo mientras cobras una prestación asistencial o subsidio de desempleo, seguirás cobrando el importe del subsidio sin ninguna variación, excepto que no tendrías que ir a la OTG a renovar la demanada de ocupación mientras estás de baja médica.

12º.- ¿Cómo funcionan las cotizaciones a la Seguridad Social de los artistas?

Los artistas sujetos a la relación laboral especial, con contratos temporales, cotizan al Colectivo de Artistas de la Seguridad Social, que está integrado en el Régimen General (trabajadores por cuenta ajena) desde el año 1987 pero que mantiene algunas peculiaridades que lo diferencian de la mayoría de trabajadores por cuenta ajena.

La obligación de cotizar recae siempre sobre el empresario, que deducirá de la nómina mensual tu aportación obligatoria a la Seguridad Social y la ingresará, junto con su propia aportación en tanto que empresa, en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) durante el mes siguiente al de devengo.

Veamos las peculiaridades propias de nuestro Colectivo:

- ⦿ Cuando la empresa te da de alta en la Seguridad Social dispone de un talonario de justificantes de actuaciones. En el momento en que finalizas el trabajo, la empresa viene obligada a cumplimentar dos ejemplares de tal justificante: uno de ellos te lo entregará a ti, que deberás conservarlo; el otro será adjuntado por la empresa a los boletines de cotización mensuales mediante los cuales ingresa en la TGSS la cuota de cotización.
- ⦿ Por lo que respecta a la cotización propiamente dicha, las empresas declaran cada mes los salarios mensuales percibidos por el artista pero liquida a la Seguridad social, como cuota, el importe que resulta de aplicar los tipos o porcentajes vigentes sobre unas bases establecidas en función del salario diario del trabajador. El Gobierno del Estado fija cada año esas bases de cotización, por tramos de salario diario, y el importe de la cuota de cotización que las empresas deben liquidar a la Seguridad Social se considera: como definitiva a los efectos de la empresa, y como provisional (como si fuese una especie de ingreso a cuenta de la liquidación anual definitiva) a los efectos del trabajador.
- ⦿ Al acabar el año natural, la TGSS efectúa y comunica a los trabajadores artistas la liquidación definitiva de cuotas, en función tanto de los salarios o retribuciones reales percibidas como de las bases cotizadas durante todo ese año (regularización anual).
 - Puede resultar que la cuota anual ingresada en su momento (por las empresas) sea inferior al importe que se habría liquidado por el salario realmente cobrado (al ser este superior): entonces la TGSS da al artista la opción de pagar esta diferencia (en el plazo aproximado de un mes y, si quiere y lo solicita, fraccionando el pago hasta en 6 meses), o bien de optar por la regularización en función de las bases efectivamente cotizadas (sin coste para el artista, ya que las cuotas correspondientes a estas bases fijas ya fueron ingresadas por las empresas en su momento). Si el artista no comunica nada en ese plazo, la TGSS entenderá que no desea regularizar por salarios reales y le computará a todos los efectos las bases cotizadas tal como se declararon por las empresas en su día.
 - En algunos casos es posible que la suma de las cuotas ingresadas por las empresas durante el año sea superior a la que resulta de la

regularización por salarios realmente percibidos (es decir, se habría producido un exceso de cotización, normalmente debido a situaciones de pluriempleo del artista): entonces la TGSS le devolverá el importe de esta diferencia de cuotas.

- Finalmente, también es posible que la base anual cotizada coincida exactamente con la retribución anual realmente percibida: en este caso, el resultado de ambas regularizaciones será cero y no será necesario hacer nada más.
 - ✓ **Importante!!!** Comprobar, en la relación de empresas que la TGSS adjunta a la propuesta de regularización, que los meses y días trabajados (en alta en la Seguridad Social) y las retribuciones y bases declaradas por estas empresas son correctas (es decir, coinciden con las que constan en tus justificantes de actuaciones o en tus nóminas), porque ese es el momento de efectuar reclamaciones, si procede, ante la TGSS.
 - ✓ **Importante!!!** De cara a obtener futuras pensiones públicas vitalicias, como jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, etc. es interesante, si económicamente te resulta viable, pagar el importe que resulte de la regularización por salarios reales, ya que el importe de las pensiones está siempre en función de las bases cotizadas y de los días que se te considerarán cotizados. Por eso es también interesante conservar estas regularizaciones anuales el máximo tiempo posible.

13º.- ¿Cómo se computan los días que he cotizado?

Los días que se consideran cotizados por ti al Colectivo de Artistas no necesariamente coinciden con los días que has sido dado de alta en la Seguridad Social (es decir, con los días que has trabajado de manera efectiva). Normalmente, después de realizar los cálculos legalmente establecidos, los días que hayas trabajado se convertirán en algún o algunos días más cotizados.

Así pues, aunque no tengas todo el año trabajado, si el resultado de dividir tus retribuciones anuales o tus bases cotizadas entre 365 días es una cantidad superior a la base mínima diaria legalmente establecida, se te consideraría cotizado todo el año natural. Estos cálculos los realiza la TGSS al finalizar cada año (regularización anual) y también en cualquier otro momento siempre que solicites una pensión.

Los días resultantes de la regularización que se se te consideran cotizados y que no coinciden con los días trabajados y de alta en la Seguridad Social, distribuidos a lo largo del año de una determinada manera, se consideran como días asimilados al alta a los efectos de las prestaciones de la Seguridad Social.

14º.- ¿Cómo tengo que declarar mis ingresos en la Declaración Anual de l'IRPF?

Todas las retribuciones que se derivan de una relación laboral, expresada verbalmente o por escrito en un contrato de trabajo (y esto incluye la remuneración por la cesión de los derechos de propiedad intelectual), se declaran en el IRPF como rendimientos de

trabajo. La retención a cuenta del IRPF aplicable a los rendimientos de trabajo obtenidos por los artistas es actualmente del 15%. Como gasto deducible de dichos rendimientos, la empresa nos certificará el importe de nuestra aportación a la Seguridad Social. Ello implica que si pagamos la cuota resultante de la regularización anual que por retribuciones o salarios reales nos efectúe la TGSS, este importe también podremos deducírnoslo de los rendimientos de trabajo como gasto de Seguridad Social.

De estos rendimientos podemos también deducir la cuota abonada en el caso de que estemos afiliados a alguna organización sindical.

En cambio, la retribución percibida por la cesión patrimonial de derechos de imagen no tiene la consideración de rendimiento de trabajo: siempre que esté asociada a una relación laboral deberemos declararla como rendimiento de capital mobiliario, sujeta a una retención a cuenta del IRPF del 24% para 2014.

- ✓ **Importante!!!** Si utilizas los servicios remunerados de representación y promoción de un representante artístico, has de saber que las facturas por honorarios que et hagan llegar no tienen hoy día la consideración de gastos deducibles de los rendimientos de trabajo a los efectos del IRPF, es decir, se trata de un gasto relacionado con tu trabajo que soportas pero que no es desgravable en la Declaración anual.

15º. ¿Qué diferencia hay entre los derechos de propiedad intelectual y los derechos de imagen?

La propiedad intelectual es un derecho de propiedad, en este caso inmaterial, que comprende la creación de una obra, la interpretación de esta, así como la creación de determinadas producciones artísticas, literarias o científicas. Está integrada por los derechos de autor y por otros derechos denominados conexos, afines o vecinos. Estos otros son los que se atribuyen a quienes interpretan obras o las ejecutan (actores, bailarines, músicos, etc.).

La propiedad intelectual viene regulada por la Ley del mismo nombre (RD Legislativo 1/1996, de 12 de abril), norma que regulariza, aclara y armoniza las disposiciones legales sobre esa materia. Los derechos de los artistas, intérpretes o ejecutantes sobre sus interpretaciones están regulados en los artículos 105 a 113 de la vigente Ley de Propiedad Intelectual. Hemos de entender que tales derechos de propiedad intelectual los genera el artista única y exclusivamente cuando interpreta. Y también que su cesión debe de ser correctamente retribuida.

Los derechos de propiedad intelectual son independientes del derecho a la propia imagen que tiene todo individuo por el solo hecho de ser persona. Este derecho está reconocido por la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. No obstante, debemos saber que por lo que respecta a la explotación comercial de una obra artística (artes escénicas, cine, etc.) es necesario que el productor cuente, previamente, con la cesión expresa de estos derechos por parte de los artistas.

En el caso de los derechos de imagen no existe la posibilidad de cesión por tiempo ilimitado, como sí existiría, por otro lado, para la cesión de derechos de propiedad intelectual. Siempre que una persona, en este caso un profesional de las artes escénicas, crea que se han vulnerado sus derechos de imagen, puede revocar esta cesión alegando el perjuicio que tal utilización ilegítima le ha supuesto.

16º.- ¿Qué es AISGE?

Es una entidad sin ánimo de lucro legitimada, a nivel estatal, para gestionar colectivamente los derechos de la propiedad intelectual de contenido patrimonial de los artistas (sobre sus interpretaciones o actuaciones fijadas en soporte audiovisual). Por tanto resultará interesante que te asocies a AISGE para poder percibir el importe de estos derechos recaudados colectivamente: asociarse es gratuito.

- ✓ *Importante!!!* Así tendrás derecho también a otras ayudas y actividades, tanto de carácter asistencial como relacionadas con la formación y promoción de sus socios, que son promovidas por la entidad a través de la Fundación AISGE (www.aisge.es).

Anexos.

REAL DECRETO 1435/1985, de 1 de agosto.

ARTISTAS. Regula la relación laboral especial en espectáculos públicos

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

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

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

En su virtud, consultadas las Organizaciones sindicales y patronales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y previa deliberación del Consejo de Ministros, en su reunión del día 31 de julio de 1985, dispongo:

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

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

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

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

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

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

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

Artículo 2.- Capacidad para contratar.

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

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

Artículo 3.- Forma del contrato.

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

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

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

Artículo 4.- Período de prueba.

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

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

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

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

Artículo 6.- Derechos y deberes de las partes.

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

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

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

Cuatro. El pacto de plena dedicación, del que debe quedar expresa constancia en el contrato, no podrá ser rescindido unilateralmente por el artista durante su vigencia. La compensación económica por el mismo podrá ser expresa o quedar englobada en la retribución a percibir por el artista. En los supuestos de ruptura de este pacto por el artista, el empresario tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, cuya cuantía, salvo expresa previsión en el contrato, será fijada por el órgano judicial competente, valorando factores como el tiempo de duración previsto para el pacto, la cuantía de la compensación percibida por el artista, y, en general, la lesión producida por el incumplimiento contractual; ello, no obstante, el órgano judicial podrá moderar la cuantía de la indemnización cuando se den las circunstancias previstas en el artículo 1154 del Código Civil.

Artículo 7.- Retribuciones.

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

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

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

Artículo 8.- Jornada.

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

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

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

Artículo 9.- Descansos y vacaciones.

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

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

Tres. Los artistas en espectáculos públicos tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, cuya duración mínima será de treinta días naturales. Cuando el artista no preste servicios en todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales, la retribución de los descansos se reducirá proporcionalmente, pudiendo incluirse la misma en la

retribución global correspondiente a los días de trabajo efectivo, particularmente cuando se pacten tales retribuciones como correspondientes a unidades específicas del trabajo artístico, como actuaciones, giras, rodajes y similares.

Artículo 10.- Extinción del contrato.

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

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

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

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

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

Artículo 11.- Jurisdicción competente.

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

Artículo 12.-

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

Dos. Para los sujetos comprendidos en el ámbito de esta relación laboral especial, en tanto no sean sustituidas por convenio colectivo, y en lo que no se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y al resto de la normativa laboral general aplicable, según lo establecido en el número 1 de este artículo continuarán siendo aplicables:

-La Reglamentación Nacional de Trabajo para el espectáculo taurino, aprobada por Orden de 17 de junio de 1943.

-La Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Cinematográfica, aprobada por Orden de 31 de diciembre de 1948.

-La Ordenanza de Trabajo de Teatro, Circo, Variedades y Folklore, aprobada por Orden de 28 de julio de 1972.

-La Ordenanza Laboral para la actividad de profesionales de la música, aprobada por Orden de 2 de mayo de 1977.

DISPOSICION FINAL.

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

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

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

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

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

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

