

Legislación

Legislación en materia cultural

En primer lugar, y dada su importancia, haremos un breve recorrido por el contenido del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los/las artistas en espectáculos públicos.

Esta norma establece las bases reguladoras de las condiciones de trabajo de los/las artistas en espectáculos públicos, siempre que realicen dicha actividad mediante en una relación laboral dependiente, no por cuenta propia, sea cual sea su disciplina.

Después se hará una enumeración de las principales normas que regulan las diferentes áreas de la actividad cultural, en el ámbito autonómico aragonés y en el nacional.

Además, hay que tener en cuenta que el/la agente cultural debe informarse acerca de si existe alguna norma en el ámbito del municipio donde va a llevar a cabo la actividad que pueda afectarle.

El trabajo dependiente: la relación laboral especial de artistas

Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los/las artistas en espectáculos públicos.

¿Qué es?

Es la relación laboral existente entre un/a organizador/a de espectáculos públicos (empresario/a) y un/a trabajador/a (artista) para la realización de una actividad artística por cuenta y dentro del ámbito de la organización y dirección del/la empresario/a, a cambio de una retribución. Estamos por lo tanto ante una relación de trabajo dependiente o por cuenta ajena.

¿A quién afecta?

A quien desarrolle una actividad artística directamente ante el público o destinada a la grabación de cualquier tipo para su difusión, en medios como teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, discotecas y en general cualquier local destinado, habitual o accidentalmente, a efectuarlos públicamente.

Menores de 16 años: Podrán ser autorizados/as excepcionalmente siempre que su participación en el espectáculo público no suponga peligro para su salud física ni para su formación. Dicha autorización deberán solicitarla los representantes legales del/la menor y su concesión deberá constar por escrito. Una vez autorizado, será el padre, madre o tutor quien firme el correspondiente contrato.

No se incluyen las actuaciones artísticas llevadas a cabo en el ámbito privado.

Características

Legislación

- El contrato de trabajo deberá ser siempre por escrito y se comunicará a los Servicios Públicos de Empleo en el plazo de diez días hábiles.

- Período de prueba: se podrá fijar para contratos de duración superior a diez días, en la siguiente proporción:

- cinco días en contratos de duración inferior a dos meses
- de diez días en los de duración no superior a seis meses
- quince días en los restantes.

Durante esta fase inicial del contrato cualquiera de las partes puede poner fin por decisión propia a la relación laboral, sin alegar ninguna causa ni generar derecho a indemnización. El resto de derechos y obligaciones se mantienen durante este tiempo.

- Duración del contrato : se fijará por las partes, pudiendo celebrarse por actuaciones (bolos), temporada o tiempo que una obra permanezca en cartel.
- Jornada: comprenderá la actividad artística ante el público y los períodos de ensayo o de grabación, estándose en todo caso al máximo establecido con carácter general.
- Indemnización por extinción del contrato: si no se dice expresamente, en el contrato o el convenio colectivo de aplicación, será de siete días de salario por año de servicio.

En todo lo no mencionado, esta relación de trabajo está sujeta a lo establecido en los convenios colectivos y demás legislación sobre la materia (Estatuto de los Trabajadores y Ley de Prevención de Riesgos Laborales, fundamentalmente).

Recomendación práctica: para obtener información sobre los salarios habituales en el sector, jornada, condiciones de trabajo, etc., antes de firmar un contrato, es aconsejable acudir al Servicio Público de Empleo, donde le informarán si existe convenio colectivo aplicable en la provincia en la que se encuentre el domicilio de la empresa. Si no existe, el salario y resto de condiciones están sujetos a la negociación entre las partes. En ese caso conviene asegurarse de que el contrato recoge exactamente lo pactado. En caso de duda, se pueden acordar cantidades netas, que deberán expresarse de esta forma en el contrato de trabajo.

Apoyo técnico:

Si tienes dudas con este tema, necesitas más información o asesoramiento, contacta con nosotros por correo electrónico o por teléfono.