



UNIVERSIDAD DE CHILE

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho del Trabajo

Y Seguridad Social

**LA CONTRATACIÓN DE ACTORES A LA LUZ DE LA
REALIDAD CHILENA, LA JURISPRUDENCIA Y DEL DERECHO
COMPARADO**

Memoria para optar al grado de licenciado

En ciencias jurídicas y sociales

ROBERTO EDUARDO AUGANT VERA

NICOLÁS SEBASTIÁN OSORIO CAROCA

Profesor Guía: Luis Lizama Portal

Santiago, 2017.

**"Quienquiera que condene el teatro
es un enemigo de su país."**

Voltaire

Dedicatorias

*“Esta tesis está dedicada a nuestras familias, seres queridos
y a los trabajadores de artes y espectáculos.*

*En especial a aquellas personas que nos acompañaron
en la investigación y redacción del trabajo, como también
a aquellas que partieron antes de concluir este largo proceso.*

Nicolás y Roberto.”

ÍNDICE

RESUMEN.....	10
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO 1: EL RÉGIMEN LABORAL DE CONTRATACIÓN DE ACTORES EN EL DERECHO CHILENO	14
1.1.- Historia de nuestra Legislación.....	14
1.1.1.- Primer periodo	15
1.1.1.1.- Ley N° 15.478, de 04 de febrero de 1966.....	15
1.1.1.1.1.- Afiliación	15
1.1.1.1.2.- Fuente y composición de los recursos de la caja	16
1.1.1.1.3.- Destinos de los fondos de la caja	17
1.1.1.2.- Decreto Ley N°2.200 de 1978	18
1.1.1.2.1.- De las partes del contrato de trabajo de artistas.....	18
1.1.1.2.2.- Duración del contrato.....	19
1.1.1.2.3.- Remuneraciones.....	20
1.1.1.2.4.- Promoción de las artes y protección de los artistas chilenos	21
1.1.2.- Segundo periodo	22
1.1.2.1.- Decreto Ley N°3.500	22
1.1.2.2.- Ley N° 18.018.....	23
1.1.3.- Tercer periodo	23
1.1.3.1.- Ley N°19.889: Síntesis Legislativa	23
1.1.3.1.1.- Mensaje Presidencial N°18-348.....	23
1.1.3.1.2.- Primer Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados	25
1.1.3.1.3.- Primera Discusión en Sala de la Cámara de Diputados	25

1.1.3.1.4.- Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados	26
1.1.3.1.5.- Segunda Discusión en Sala de la Cámara de Diputados	28
1.1.3.1.6.- Informe de Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado	28
1.1.3.1.7.- Discusión en Sala del Senado	29
1.1.3.1.8.- Segundo Informe de Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado	30
1.1.3.1.9.- Discusión en Sala del Senado	35
1.1.3.1.10.- Tercer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados. Discusión en Sala	35
1.1.3.2.- Análisis de la Ley N°19.899 y el Código del Trabajo	35
1.1.3.2.1.- Ámbito de aplicación de la norma.....	35
1.1.3.2.2.- Concepto de relación laboral del trabajador de artes y espectáculos.....	36
1.1.3.2.3.- Clasificación del contrato de trabajo.....	42
1.1.3.2.4.- Formalidades en relación a la contratación	42
1.1.3.2.5.- Jornada de trabajo.....	46
1.1.3.2.5.1.- Jornada ordinaria	46
1.1.3.2.5.2.- Jornada extraordinaria de trabajo	46
1.1.3.2.5.3.- Registro de la jornada de trabajo	47
1.1.3.2.5.4.- Situación especial de la jornada de trabajo infantil	51
1.1.3.2.5.5.- Jornada activa y jornada pasiva.....	51
1.1.3.2.5.6.- Situaciones especiales que constituyen jornada de trabajo	52
1.1.3.2.6.- Descansos.....	53

1.1.3.2.6.1.- Descanso dentro de la Jornada	53
1.1.3.2.6.2.- Descanso diario	54
1.1.3.2.6.3.- Descanso Semanal.....	55
1.1.3.2.6.4.- Feriado legal o vacaciones	56
1.1.3.2.7.- Remuneraciones	58
1.1.3.2.7.1.- Periodicidad del pago	58
1.1.3.2.7.2.- Contenido de la remuneración	59
1.1.3.2.7.3.- Horas extraordinarias.....	61
1.1.3.2.8.- Obligaciones en materia de seguridad social	62
1.1.3.2.8.1.- Seguro de desempleo.....	62
1.1.3.2.8.2.- Seguro de accidentes laborales.....	63
1.1.3.2.8.3.- Salud.....	65
1.1.3.2.8.4.- Fondos de pensiones.....	66
1.1.3.2.9.- Obligaciones tributarias	67
1.1.3.2.10.- Derechos de imagen y propiedad intelectual.....	71
1.1.3.2.10.1.- Ley N°17.336 sobre Propiedad Intelectual.....	74
1.1.3.2.10.2.- Derechos conexos al derecho de autor	77
1.1.3.2.10.3.- Las Entidades de Gestión Colectiva de Derechos Intelectuales	80
1.1.3.2.10.4.- Ley N°20.243	82
1.1.3.2.11.- Subcontratación.....	84
1.1.3.2.12.- Situaciones especiales durante la vigencia del contrato de trabajo.....	87
1.1.3.2.12.1.- Embarazo del artista y fuero maternal	87
1.1.3.2.13.- Terminación del contrato de trabajo de artes y espectáculos	92

1.1.3.2.13.1.- Causales contenidas en el artículo 159 del Código del Trabajo	92
1.1.3.2.13.2.- Causales del artículo 160 del Código del Trabajo.....	94
1.1.3.2.13.3.- Causal del artículo 161 del Código del Trabajo	95
1.1.3.2.13.4.- Causal del artículo 163 bis del Código del Trabajo.....	95
1.1.3.2.13.5.- Causal del artículo 171 del Código del Trabajo	96
1.1.3.2.13.6.- Aviso de término de la relación laboral y obligación del empleador	96
1.1.3.2.14.- Sindicalización de los trabajadores de artes y espectáculos ...	98
1.1.3.2.14.1.- Posibilidad de la formación de sindicatos al amparo de la Reforma Laboral.....	98
1.1.3.2.14.2.- Requisitos de forma y fondo para la constitución de un sindicato	99
1.1.3.2.14.3.- Formas de negociar colectivamente.	102
1.1.3.2.14.4.- Prerrogativas de la negociación colectiva para los trabajadores de artes y espectáculos: El fuero de negociación colectiva y la huelga.....	104
CAPÍTULO 2: ANÁLISIS DE LOS CASOS SOZA Y ESPINOZA.....	106
2.1.- El caso de José Soza, Causa RIT: T-33-2010 del Segundo Juzgado Laboral de Santiago, Rol Ingreso de Corte de Apelaciones N°959-2010 (Reforma Laboral), Rol Ingreso Corte Suprema N°205-2011.....	106
2.1.1.- Antecedentes del caso de José Soza.....	106
2.1.2.- Argumentos del Demandante	106
2.1.3.-Argumentos del demandado	108
2.1.4.- Principales normas legales involucradas.....	109
2.1.5.- Análisis del fallo de primera instancia.....	111
2.1.6.- Recurso de nulidad interpuesto por TVN.....	113

2.1.7.- Recurso de nulidad interpuesto por José Soza	114
2.1.8.- Sentencia del recurso de nulidad	116
2.1.9.-Recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el demandado.....	118
2.2.- El Caso de Álvaro Espinoza, Causa RIT: T-527-2012 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rol Ingreso Corte De Apelaciones N°216-2013 (Reforma Laboral), Rol Ingreso Corte Suprema N°: 7723-2013.....	120
2.2.1.- Antecedentes del caso de Álvaro Espinoza	120
2.2.2.- Argumentos de Álvaro Espinoza en su demanda.....	121
2.2.3.- Argumentos de TVN en su contestación	125
2.2.4.- Principales normas legales involucradas.....	129
2.2.5.- Análisis de la sentencia de primera instancia.....	131
2.2.6.- Recurso de nulidad presentado por TVN	136
2.2.7.- Análisis de la Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago	140
2.2.8.- Análisis sentencia de unificación de jurisprudencia dictada por la Corte Suprema	142
2.3.- Otras Jurisprudencias de interés	143
CAPÍTULO 3: DERECHO COMPARADO, LEGISLACIÓN EN EE.UU.	145
3.1.- Antecedentes preliminares.	145
3.2.- National Labor And Relation Act: Aspectos principales	146
3.3.- Derechos de los trabajadores a la luz de la National Labor and Relation Act.....	147
3.4.- Convenio Particular de Artistas: Screen Actors Guild Television Agreement.....	149
3.4.1.- Clasificación de los tipos de contrato	150
3.4.2.- Trabajadores que ampara el convenio	152

3.4.3.- Formalidades del contrato de trabajo	152
3.4.4.- Convenio colectivo v/s contrato individual	154
3.4.5.- Escala de salarios mínimos	154
3.4.6.- Horas extras	155
3.4.7.- Remuneración por retransmisión	155
3.4.8.- Periodo promocional: Acuerdo para favorecer nuevas series	157
3.4.9.- Creación de un fondo cooperativo para la creación de diferentes programas.....	157
3.4.10.- Seguridad Social: Plan de Pensiones y Plan de Salud.....	158
3.4.11.- Pactos de exclusividad	160
3.4.12.- Derechos de opción y pilotos	160
3.4.13.- Maquillaje, vestuario, comida	162
3.4.14.- Periodos de descanso	163
3.4.15.- Viajes en avión o helicóptero: seguros	163
3.4.16.- Derecho a vestuarios, instalaciones, locales y camarines limpios	164
3.4.17.- Trabajo nocturno	165
3.4.18.- Derecho a reducir el número de episodios garantizados de una serie o programa por interés superior	165
3.4.19.- Responsabilidad en caso de lesiones o daños a bienes con ocasión de la grabación, obligación de contratación de un seguro de responsabilidad civil	166
3.5.- Realidad Chilena: Chile Actores	167
CAPÍTULO 4: Conclusiones	170
BIBLIOGRAFÍA.....	177
Anexo N°1: “Proyecto de Ley”	180

Anexo N°2 Estatutos de la Corporación de Actores de Chile (Chile Actores)	193
.....	
Anexo N°3 Tarifas Generales Chile Actores Actualizadas a septiembre 2014	217
.....	
Anexo N° 4 SAG-AFTRA Television Agreement Wage Tables.....	222

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objeto el análisis del estatuto legal de los trabajadores de artes y espectáculos, y la aplicación que han dado los Tribunales de Justicia en casos emblemáticos *ad portas* de cumplir 15 años de la publicación de la Ley N° 19.889.

Para ello, en el primer capítulo se realiza un estudio pormenorizado de la legislación laboral chilena, principalmente el Código del Trabajo, y la interpretación que ha realizado la Doctrina, la Dirección del Trabajo y los Tribunales de Justicia de la aplicación de las normas supletorias y especiales que rigen a los trabajadores de artes y espectáculos.

En el segundo capítulo, se hace un examen de dos casos emblemáticos de actores chilenos que decidieron demandar a una casa televisiva después de más 20 años sin haber escriturado ningún contrato laboral entre las partes, rigiéndose simplemente a través de boletas de honorarios y/o contratos entre sociedades civiles.

En el capítulo tercero, se hace un estudio del derecho comparado de Estados Unidos de América, principalmente lo que se refiere a derechos colectivos garantizados por la secciones 151 a 169 del *United States Code (National Labor and Relation Act)* y como ésta se ha plasmado en acuerdos colectivos particulares que rigen las diferentes industrias de actores. En particular, se estudia el acuerdo entre el sindicato de actores y la alianza de productores de cine y televisión (SAG y AMPTP respectivamente por sus siglas en inglés).

En el capítulo final se realiza una síntesis de las principales conclusiones del trabajo, realizando una crítica constructiva a la industria de los trabajadores de artes y espectáculos, la legislación y la jurisprudencia chilena.

INTRODUCCIÓN

El 24 de septiembre de 2003 se publicó la Ley N° 19.889, que regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos. Esta ley tenía por objetivo regularizar las condiciones laborales de diferentes tipos de trabajadores de las artes, tanto de actores de renombres, secundarios, técnicos, audiovisuales, músicos, etc.; sin embargo, a 14 años de la publicación de la ley, el tema sigue en discusión hoy en día. Se puede apreciar que la legislación especial que se estableció no es aplicada por las grandes industrias, así, por ejemplo, es de público conocimiento que respecto de los rostros de televisión (como actores de renombre) no les es aplicable la ley al momento de contratar con los canales de televisión o con las productoras. Así, se ha cuestionado por parte de diversos organismos, como lo son el Servicio de Impuestos Internos y la Dirección del Trabajo, las figuras jurídicas utilizadas por la industria de las artes y espectáculos para regular las relaciones (El Mercurio, 2017).

Esta situación solo se fue agravando por el paso del tiempo, desde la pérdida de los pocos derechos laborales obtenidos durante la época de los setenta hasta el completo estado de abandono por parte del legislador en la década de los noventa, hecho que permitía que grandes artistas llegaran –incluso se puede hablar de que llegan- al final de sus días en la absoluta miseria, después de décadas de dedicación a la promoción de las artes. a nivel nacional e, incluso, internacionalmente.

La dictación en el año 2003 de esta norma especial para este grupo de trabajadores, fue tomada como una verdadera victoria para el sector más, con el paso del tiempo, se vería que ésta constituía una solución “parche” que, con el paso

de los años, fue perdiendo su fuerza y acabó en el barril de las buenas intenciones de los parlamentarios.

Por lo anterior, la hipótesis del presente trabajo es ratificar la insuficiencia de la Ley N° 19.889 y el Código del Trabajo, buscando cuáles son las causas de aquella insuficiencia.

Para corroborar dicha hipótesis, hemos optado por utilizar la metodología inductiva a través del estudio cabal de la legislación laboral chilena de los trabajadores de artes y espectáculos, tanto de la Ley N°19.889 como del Código Laboral. Luego, decidimos estudiar la puesta en práctica de la legislación, para lo cual hemos optado por el instrumento del análisis de jurisprudencia, ya que éste es el principal medio para observar la aplicación de la ley y cómo los Tribunales de Justicia interpretan la realidad cotidiana de los trabajadores de artes y espectáculos y su relación jurídica con los distintos empleadores. Ya habiendo realizado un panorama del sistema jurídico chileno, se hace un breve estudio de la legislación estadounidense para observar los principales puntos a favor del método utilizado en dicho país, para regular las relaciones laborales de los trabajadores de artes y espectáculos.

CAPÍTULO 1: EL RÉGIMEN LABORAL DE CONTRATACIÓN DE ACTORES EN EL DERECHO CHILENO

1.1.- Historia de nuestra Legislación

En la actualidad esta materia se encuentra regulada por la Ley N°19.889 del año 2003, la cual reincorporó al Código del Trabajo un apartado especial dedicado a los artistas (Capítulo IV del Título II del Libro I: artículos 145-A hasta el 145-L¹), incluyendo, además, a personal conexo a dicha labor profesional. No obstante, la legislación laboral, respecto de este grupo, ha pasado por diversos periodos que dan cuenta de la evolución de la técnica legislativa, de conformidad a las necesidades que han manifestado los trabajadores ante la precariedad del desempeño de su profesión.

Esta historia bien puede dividirse en tres etapas. La primera de ellas se caracteriza por la dictación de la Ley N°15.478, mediante la cual permite la afiliación a las cajas de compensación a los actores y artista, entre otros, y junto con ello, la dictación del Decreto Ley N°2.200 del año 1978, que establece un nuevo Código del Trabajo, creando un título especial para estos trabajadores. Luego viene una segunda etapa que comienza el año 1980, año en el cual, a través del Decreto Ley N°3.500, se suscita la primera eliminación de los derechos ya adquiridos en décadas anteriores, para finalizar con la Ley N°18.018, que consagra esta labor extirpando el párrafo cuarto del Código del Trabajo, referido a esta profesión. Esta segunda etapa abarca desde los años 1980 hasta el 2003, año en que se promulga la Ley N°19.889, que reincorpora a estos trabajadores al Código del Trabajo, avanzando sustancialmente en diversos aspectos relativos a derechos laborales. Finalmente,

¹ El artículo 145-L fue agregado por el artículo 3° de la Ley N°20.219, de 3 de octubre de 2007.

existe un tercer periodo de aplicación de dicho cuerpo legal, que abarca desde el 2003 hasta la fecha.

1.1.1.- Primer periodo

Esta etapa abarca hasta la década de 1980, cuando se suscitan las grandes reformas laborales previo al régimen militar. En este periodo resulta importante señalar dos normas:

1.1.1.1.- Ley N° 15.478, de 04 de febrero de 1966

Incorpora 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, folkloristas, traspuntes y escenógrafos, autores teatrales, libretistas y compositores.

1.1.1.1.1.- Afiliación

El artículo 1° de la ley indica, en su inciso primero, las calidades que deberán tener los trabajadores que se encuentran afectos a esta norma.

El actor, la piedra angular de esta investigación, se encuentra definido en el artículo 2°, letra a) del Decreto N° 601, de 2 de noviembre de 1964, que establece el reglamento para la Ley N°15.478. Tendrán la calidad de actor de teatro, cine, televisión o radio quienes estén dotados de las disposiciones necesarias que enfrentan al público, representando o interpretando el rol de un personaje escrito por los autores nacionales o extranjeros, desde un escenario, frente a una cámara o frente a un micrófono, respectivamente, o que desarrollan la labor de directores o

realizadores cinematográficos. Se excluyen, por tanto, todos aquéllos que no realicen una actividad interpretativa o representativa, como los locutores, relatores, comentaristas y comparsas, entre otros.

Para lograr la afiliación a la caja de empleados particulares deberán, en primer lugar, cumplir con los requisitos señalados por el artículo 1° del mismo Decreto:

- a) Que obtengan sus medios de subsistencia de la respectiva actividad artística;
- b) Que no estén obligatoriamente afectos a algún sistema de previsión, por cualquiera causal;
- c) Que desempeñen una labor 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.

Cumplidos los requisitos anteriores, el intérprete se encuentra en condiciones de afiliarse al régimen de empleados particulares, debiendo presentar, de conformidad al artículo 7° del Decreto 601, una solicitud ante el Consejo de la Caja.

1.1.1.1.2.- Fuente y composición de los recursos de la caja

De conformidad al artículo 10 del reglamento, los recursos de la caja estarán dados por: i) 15% del propio actor; ii) 10% del empresario artístico respecto del total de remuneración que paguen a personas contenidas en el artículo 1° de la ley, a

excepción de los que debiesen cotizar en otro régimen previsional; iii) 0,004% de un sueldo vital correspondiente a los derechos de transmisión de obras musicales; iv) 2% del impuesto a las compraventas en restaurantes, cantinas, clubes sociales y cualquier negocio de similares características; v) las utilidades de la inversión de los recursos de las letras anteriores.

Podemos hablar en este caso de un porcentaje fijo y uno variable. El fijo, correspondiente al 25% de la remuneración del actor, estará dado por el 15% de imposición propia y el 10% que pondrá el empleador, mientras que el variable quedará dado a las últimas tres letras que no tienen un margen de utilidad fijo o cuantificable.

En relación a los recursos, la letra b) del artículo 19 del reglamento define que se entenderá por empresario artístico:

“Artículo 19.- Se entenderá por empresario de actividades artísticas a toda persona natural, jurídica, asociaciones o cooperativas de artistas que en Chile proporcione al público una actuación artística, ya sea en forma directa o a través del cine, radio, televisión u otros similares, y en la cual actúen o haya sido necesaria la labor de personas que desempeñen alguna de las actividades a que se refiere el inciso 10 del artículo 10 de la Ley N° 15.478 y el artículo 20 del presente Reglamento.”

1.1.1.1.3.- Destinos de los fondos de la caja

Esta norma relativa a la previsión social de los artistas fue promulgada durante el gobierno de don Jorge Alessandri Rodríguez, lo que se tradujo en el acceso a

beneficios tales como pensiones, prestaciones de salud e, incluso, un seguro de cesantía.

Los artículos 2° y 3° tratan sobre el monto de la cotización y los fines que tendrán, dividiéndose entre las pensiones de vejez, el seguro de cesantía, salud y enfermedades profesionales, entre otros.

Finalmente, los artículos siguientes hacen mención a los beneficios ya señalados. En primer lugar, a la asignación familiar, luego al seguro de cesantía, prestaciones médicas, accidentes y enfermedades profesionales, otras pensiones compatibles con este régimen.

1.1.1.2.- Decreto Ley N°2.200 de 1978

El año 1978 se promulga un nuevo Código del Trabajo, cuya novedad para el tema en investigación es la incorporación -dentro del capítulo denominado "De los contratos especiales"- de un título dedicado al trabajo de los artistas. Esto constituye el primer reconocimiento de parte del legislador a los artistas como entes susceptibles de derechos laborales.

Aunque es escueta la redacción, los artículos 145 a 149 incorporan certeza a la situación laboral del artista chileno, tratando materias tales como las partes del contrato de trabajo, la duración de éste y las remuneraciones, entre otras.

1.1.1.2.1.- De las partes del contrato de trabajo de artistas

El artículo 145 intenta realizar una enumeración taxativa de actividades que encuadran dentro de la labor artística, señalándose lo siguiente:

“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 fotografíe la imagen del artista o del músico o donde se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera sea el procedimiento que se use.”

Al ser este un contrato especial de trabajo, el legislador se entregó a la labor de encuadrar los límites para el desarrollo de la actividad artística y, por consiguiente, a la aplicación de este párrafo cuarto del capítulo de los contratos especiales a dichos fines. No obstante, no se encuentra una definición entre dichas normas, relativa al concepto de empresario de artes y espectáculos. Para ello debemos remitirnos al artículo 19 del reglamento de la Ley N°15.478, contenido en el Decreto Ley N°601 de 1964.

“Artículo 19.- Se entenderá por empresario de actividades artísticas a toda persona natural, jurídica, asociaciones o cooperativas de artistas que en Chile proporcione al público una actuación artística, ya sea en forma directa o a través del cine, radio, televisión u otros similares [...]”

1.1.1.2.2.- Duración del contrato

El artículo 146 del referido cuerpo legal nos indica las dos hipótesis contenidas en toda relación laboral, esto es, el inicio del servicio y la conclusión de éste.

En relación con el inicio del servicio, se señala en la ley que el contrato puede presentar los siguientes caracteres:

- Ser por obra.
- Ser por temporada.
- Por plazo fijo.

A su vez, se señala que inexorablemente todos estos contratos terminan con la conclusión del plazo, proyecto o temporada pactada. Sin perjuicio de aquello, no se señala plazo alguno para la escrituración de estos contratos.

1.1.1.2.3.- Remuneraciones

El artículo 147 del Decreto Ley N°2.200 incluye algunas innovaciones para la época en que se dictó esta norma.

En primer lugar, indica que la remuneración del artista podrá estipularse ya sea en horas, por representación u obra, por actuación o por temporada. A su vez indica, en el siguiente inciso, la idea de establecer escalas de remuneraciones, las cuales pueden fijarse en relación al prestigio del artista o al rol de su representación.

Sin embargo, no existe indicación alguna relativa a la regularidad del pago de las remuneraciones, pero puede señalarse que, ante esta omisión del legislador, el pago sería mensual en el que caso de los contratos que excediesen de dicho computo, de acuerdo a los criterios establecidos por el artículo 147 inciso 1 del referido cuerpo legal. Para los demás casos, el pago debería realizarse al término de la obra o del plazo menor a 30 días, no obstante, la voluntad de las partes de anticipar dicho evento.

Finalmente, el artículo 148 del Decreto Ley se refiere a los casos en que empresas nacionales o extranjeras contraten artistas para la realización de espectáculos fuera del territorio nacional, para lo cual se contemplan dos obligaciones en el caso del empresario de artes y espectáculos. La primera guarda relación con la remuneración, de la cual se le deberá anticipar a lo menos un 25 por ciento del valor total a pagar. La segunda es en relación al traslado del artista, el cual deberá ser pagado íntegramente por el empresario, tanto la ida como el regreso.

1.1.1.2.4.- Promoción de las artes y protección de los artistas chilenos

La norma contenida en el artículo 149 de dicha Ley es de carácter proteccionista para el artista nacional, dado que exige que el 85% de los artistas que trabajen en clubs, cabarets, canales de televisión y lugares similares sean de nacionalidad chilena durante un semestre calendario.

No obstante, en los incisos segundo y tercero del mismo artículo se contienen excepciones al porcentaje de participación de artistas chilenos. El inciso segundo señala que las compañías o conjuntos artísticos que se presenten en el país, ya sea por convenios culturales o con el auspicio de sus respectivas embajadas, no estarán sujetos al porcentaje indicado. A su vez, los conjuntos artísticos que por su naturaleza sean homogéneos tampoco se ajustarán a dicho porcentaje.

El inciso tercero indica que aquellas compañías o grupos que se presenten, ya sea a festivales, concursos o competencias, tampoco estarán sujetos al porcentaje del inciso primero, así como tampoco en aquellos casos que mediante resolución fundada lo determine la Dirección del Trabajo.

1.1.2.- Segundo periodo

Este segundo periodo se caracteriza por un retroceso legislativo para los artistas, perdiendo todos los derechos adquiridos en virtud de las leyes anteriores.

1.1.2.1.- Decreto Ley N°3.500

Esta norma estableció el actual sistema previsional chileno. Dispone que aquellos que hayan cotizado en instituciones previsionales con anterioridad a la vigencia de esta norma, podrán seguir acogidos a dicho sistema. De igual forma podrán ejercitar dicho derecho aquellos que lo deseen hasta el 31 de diciembre de 1982. Con posterioridad a dicha fecha, obligatoriamente se encontrarán adscritos al nuevo sistema previsional.

Para aquellos que deseen traspasar sus fondos desde el sistema anterior al nuevo, se contempla un bono de reconocimiento, siendo requisito contar con a lo menos doce cotizaciones mensuales dentro de los cinco años anteriores a la existencia de esta ley. El valor de dicho bono se calculará de acuerdo a lo indicado por letras a y b del artículo 4 transitorio de la Ley.

Finalmente, cabe señalar que la ley hace la distinción entre el cotizante obligatorio y voluntario. El primero es todo trabajador que se encuentra prestando servicios bajo las normas contemplada por el Código del Trabajo. El voluntario, al no encontrarse protegido por las normas laborales, no tiene obligación alguna de cotizar, no obstante, se da la oportunidad para que aquellos que trabajen bajo otras modalidades puedan enterar fondos en el nuevo, sistema a fin de acceder a los distintos beneficios de esta ley.

1.1.2.2.- Ley N° 18.018

Esta ley introdujo serias modificaciones al Código del Trabajo del año 1978, de las cuales nos importa la contenida en el artículo 1º N° 70, que establece la derogación del párrafo IV del título XIII denominado "Del contrato de los artistas". De esta manera los artistas, a partir de la entrada en vigencia de esta ley, perdieron la calidad de trabajadores que les dio el Decreto Ley N° 2.200. Esta situación continuaría hasta el año 2002, en dicho año el Gobierno observó el precario estado de las relaciones laborales que mantenían los artistas, y presentó un proyecto de ley buscando la creación de una nueva norma protectora.

1.1.3.- Tercer periodo

Esta etapa comprende los antecedentes relacionados con la dictación y entrada en vigencia de la actual Ley N°19.889, además de su aplicación hasta la actualidad.

1.1.3.1.- Ley N°19.889: Síntesis Legislativa

1.1.3.1.1.- Mensaje Presidencial N°18-348

El periodo de formación de la Ley N°19.889 inicia el día 25 de septiembre de 2002 a través del mensaje presidencial N°18-348², presentado por el Presidente de la República de ese entonces, don Ricardo Lagos Escobar. En dicho mensaje se señaló que, al momento de presentación del proyecto, algunos de estos trabajadores

² Ver Anexo I.

prestan servicios de forma independiente o bajo la forma de contratos a honorarios, pero que la mayor parte de ellos, en los hechos, lo hace bajo dependencia y subordinación, pero sin contrato y sin sujeción a normas sobre salario mínimo, jornada de trabajo, cotizaciones previsionales ni protección ante accidentes. Que solo una fracción mínima (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 prestan servicios en un mercado altamente precarizado y con infracción a la casi totalidad de las normas laborales vigentes (Biblioteca del Congreso Nacional, 2003, pág. 6).

Igualmente, en materia internacional, se hacían recomendaciones en torno a reconocer derechos sociales o establecer normas adecuadas al efecto, que sean diferentes a la legislación común (Recomendación Relativa a la Condición del Artista adoptada por la Conferencia General de la ONU para la Educación realizada en Belgrado en el año 1980; OIT; Declaración del MERCOSUR en Montevideo el año 2001). (Biblioteca del Congreso Nacional, 2003, pág. 7)

Por lo anterior, se hacía necesario presentar un proyecto de ley que estableciera un marco jurídico protector de los derechos y obligaciones de dichos trabajadores. El objeto del proyecto de ley fue establecer un contrato especial de trabajo para regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores del sector artístico y de espectáculos. Los ejes del proyecto fueron: i) Definición de Artista y Técnico de Espectáculo; ii) Plazo del Contrato; iii) Escrituración del Contrato. iv) Jornada de Trabajo; v) Responsabilidad Subsidiaria; vi) Otras disposiciones: uso y explotación comercial de la imagen de los trabajadores, constancia que traslados y gastos de alojamientos deben ser costeados por el empleador, normas de protección a las remuneraciones, entre otras.

1.1.3.1.2.- Primer Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados

En sesión ordinaria celebrada el día 17 de diciembre del año 2002, se sometió a discusión particular en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados el proyecto de ley, adoptándose los siguientes acuerdos:

a) Aprobado por unanimidad el proyecto de ley presentado.

b) Aprobado por unanimidad la indicación formulada en el artículo 146-A:

“Para agregar en el artículo 146-A, inciso segundo, entre las palabras “televisión” y “artistas circenses” la expresión “folckloristas”.

c) Aprobado por unanimidad la indicación formulada en el artículo 146-C:

“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.”

1.1.3.1.3.- Primera Discusión en Sala de la Cámara de Diputados

En la discusión en sala realizada el día 22 de enero del año 2003, el proyecto fue aprobado en general por la unanimidad de los diputados presentes (76 votos a favor). No hubo votos por la negativa ni abstenciones. Sin embargo, fue objeto de diferentes indicaciones por los señores diputados Becker, Monckeberg, Palma y Vilches:

- Al artículo 146-C: reemplazar la palabra “tres” por el término “cinco”.

- Al artículo 146-E: reemplazar en su inciso primero, la frase “*Aplicándose a su respecto lo dispuesto en el artículo 36.*”, pasando el punto aparte (.) a ser punto seguido (.), por la siguiente: “*En este caso no se aplicarán las normas contenidas en el artículo 36.*”.

- Al artículo 146-G: eliminar dicho artículo.

- Al artículo 146-I: Para reemplazar la frase “*Cuando el empleador ejecute la obra artística o proyecto por cuenta o en co-producción con otra empresa*” por la oración “*Cuando quien deba ejecutar directamente una obra artística o proyecto, subcontrate a otro trabajador*”.

- Al artículo 146-K: eliminar dicho artículo.

Producto de las indicaciones propuestas, el proyecto fue enviado a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Estudio para el estudio de éstas.

1.1.3.1.4.- Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social sesionó el día 11 de marzo de 2003 para estudiar las indicaciones propuestas en la discusión en Sala. La Comisión aprobó, por mayoría de votos, las siguientes indicaciones:

-Al artículo 146-C: Reemplazar el artículo por el siguiente:

“Artículo 146-C.- 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 de 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.”

La indicación propuesta por la Comisión busca clarificar el régimen de descanso compensatorio para artistas y técnicos de espectáculos en orden a determinar sus horas de inicio y término de la jornada, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 36 del Código del Trabajo, asimilándolo a los trabajadores que desempeñan labores por turnos, con la finalidad de no entorpecer las labores que se deban realizar el día anterior al descanso en horas de la tarde o de la noche (Biblioteca del Congreso Nacional, 2003, pág. 54).

-Al artículo 146-E: Agregar a continuación del punto aparte que pasa a ser seguido, del inciso del artículo 146-E del proyecto, la siguiente oración:

“El descanso señalado en dicho artículo regirá desde las 24 horas del día anterior, hasta las 9 horas del día siguiente al de descanso.”

La indicación busca clarificar el régimen de descanso compensatorio para artistas y técnicos de espectáculos en orden a determinar sus horas de inicio y término, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 36 del Código del Trabajo, asimilándolo a los trabajadores que desempeñan labores por turnos, con la finalidad de no entorpecer las labores que se deban realizar el día anterior al descanso en horas de la tarde o de la noche (Biblioteca del Congreso Nacional, 2003, pág. 54).

En lo referente a las indicaciones propuestas por los diputados en la discusión en Sala:

i) Fueron retiradas por sus autores: las del artículo 146-C, 146-E.

ii) Fueron rechazadas por la Comisión: las del artículo 146-G, 146-I y 146-K.

1.1.3.1.5.- Segunda Discusión en Sala de la Cámara de Diputados

En sesión de fecha 19 de marzo de 2003, la Sala de la Cámara de Diputados realizó por segunda vez la discusión y posterior votación del proyecto de ley. La votación se aprobó por unanimidad respecto a los artículos 146-C, 146-E, 146-G y 146-I.

Se votó en forma separada el artículo 146-K por una indicación presentada la que propuso reemplazar la expresión “*En ningún caso se podrá*” por “*No se podrá de manera arbitraria*”. La indicación fue aprobada por 85 votos a favor y solo 1 abstención. Con ello el proyecto fue despachado al Segundo Trámite Constitucional: El Senado.

1.1.3.1.6.- Informe de Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado

En dicha instancia el proyecto fue objeto de discusión por parte de los Senadores integrantes de dicha Comisión, asimismo, participaron personas del Sindicato de Profesionales y Técnicos Cinematográficos (SINTECI), Sindicato de Actores de Chile (SIDARTE) y del Colegio de Profesionales de la Danza

(PRODANZA). El proyecto fue aprobado por la unanimidad de los Senadores en la sesión del día 02 de abril de 2003.

1.1.3.1.7.- Discusión en Sala del Senado

En sesión de fecha 16 de abril de 2003, los Senadores realizaron la discusión y posterior votación del proyecto en Sala. El proyecto fue aprobado en general pero se fijó un plazo para presentar indicaciones. Las indicaciones propuestas fueron respecto a los diferentes tópicos:

-Reemplazar el epígrafe.

-Al artículo 146-A: Agregar un nuevo inciso.

-Al artículo 146-C: Agregar una presunción de existencia del contrato de trabajo cuando el contrato se celebre por un lapso inferior a tres días.

-Al artículo 146-E: Sustituir la oración final del inciso primero y agregar que el descanso tendrá una hora de 33 horas continuadas, asimismo agregar un nuevo inciso que establezca una excepción del descanso compensatorio cuando el contrato tenga una duración inferior a diez días.

-Al artículo 146-G: Agregar un nuevo inciso que señale que no será aplicable la facultad prevista en el artículo 12 del Código del Trabajo respecto a los artistas, intérpretes y ejecutantes de música.

-Al artículo 146-I: modificaciones de forma.

-Al artículo 146-J: para suprimirlo o reemplazarlo por uno nuevo.

-Al artículo 146-K: para suprimirlo o reemplazarlo por uno nuevo.

1.1.3.1.8.- Segundo Informe de Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado

En la sesión del 19 de mayo de 2003 se realizó la discusión particular de las distintas indicaciones presentadas al texto aprobado en general por el Senado, llegándose a los siguientes acuerdos:

-Se resolvió unánimemente que los artículos del Capítulo IV se enumeran como artículos 145-A, 145-N, etcétera.

- Se modificó unánimemente el epígrafe por el siguiente: "DEL CONTRATO DE LOS TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTÁCULOS".

-Se acordó una nueva redacción del inciso primero del artículo 146-A: "*Artículo 145-A.- El presente Capítulo regula las relaciones laborales entre trabajadores de artes y espectáculos y un organizador, productor o empresario de obras artísticas o proyectos, por cuenta y dentro de su ámbito de organización y dirección.*".

- Al artículo 146-D se le realizaron enmiendas formales.

-Al artículo 146-E: Se aprobó por unanimidad sustituir la oración final del inciso primero por la siguiente: *“El descanso señalado en dicho artículo tendrá una duración de 33 horas continuadas.”*.

-Al artículo 146-E: Agregar la frase *“, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad”*.

-Al artículo 146-I: La Comisión aprobó enmiendas de carácter formal al artículo y reemplazar la frase *“o en coproducción con”* por la preposición *“de”* y suprimir el vocablo *“le”*.

- Al artículo 146-J: Se aprobó por unanimidad reemplazar el artículo por el siguiente:

“Artículo 146-J.- 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.”

Con fecha 13 de junio de 2003 se volvieron a realizar una serie de indicaciones lo que obligó a realizar un nuevo segundo informe de la Comisión de

Trabajo y Previsión del Senado. Dicho informe se realizó en la sesión de fecha 07 de julio de 2003 en la cual asistieron, entre otros, la Sociedad Chilena del Derecho de Autor, la Asociación Nacional de Televisión (ANATEL).

Las indicaciones propuestas fueron votadas en la Comisión aprobándose las siguientes:

-Se acordó contemplar la siguiente redacción para el inciso primero del artículo 145-A:

"Artículo 145-A.- El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o 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 más funciones, por obra, por temporada o por proyecto. Los contratos de trabajo de duración indefinida se regirán por las normas comunes de este Código."

Respecto al inciso segundo de dicho artículo, se aprobó unánimemente que se intercalara, luego de la frase inicial *"Se entenderá por trabajadores de artes y espectáculos"*, la frase *", entre otros"*. Lo anterior con la finalidad de no contemplar una enumeración taxativa.

También la comisión aprobó agregar un nuevo inciso final del siguiente tenor:

"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."

-Al artículo 146-B: producto de los acuerdos adoptados respecto del artículo 146-A, la Comisión acordó suprimir el artículo 146-B del proyecto que disponía que el contrato de trabajo en los trabajadores de artes y espectáculos podrá celebrarse por una duración indefinida o determinada. En este último caso, podrá pactarse por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto.

-Al artículo 146-D: Se acordó modificar el artículo en el sentido que corresponde hablar, en su oración final, de la jornada “ordinaria” de trabajo. Lo anterior fue a petición del asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión social, lo cual fue acordado con los votos favorables de los Honorables Senadores señores Canessa, Fernández, Parra y Ruiz De Georgio. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2003, pág. 156)

-Al artículo 146-E: El inciso primero establece el régimen de descanso de los trabajadores de artes y espectáculos, disponiendo, en su oración final, que el descanso señalado en dicho artículo –esto es, el artículo 36 del Código del Trabajo- regirá desde las 24 horas del día anterior hasta las 9 horas del día siguiente al de descanso. El inciso segundo permite a las partes, cuando se acumule más de un día de descanso a la semana, acordar una forma especial de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan a uno semanal. Se realizó una indicación entorno a sustituir y la oración final del inciso primero por la siguiente: “El descanso señalado en dicho artículo tendrá una duración de 33 horas continuadas”. Dicha indicación fue aprobada por la unanimidad de sus miembros. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2003, pág. 157)

-Al artículo 146-G: La disposición obliga al empleador a costear o proveer el traslado, alimentación y alojamiento del trabajador. Se aprobó por unanimidad de la

Comisión intercalar entre las palabras “trabajador” y “cuando”, la frase “, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad,”.

-Al artículo 146-I: Expresa que cuando el empleador ejecute la obra artística o proyecto por cuenta o en coproducción con otra empresa, cualquiera sea la naturaleza jurídica del vínculo contractual, le será aplicable lo dispuesto en los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo (Biblioteca del Congreso Nacional, 2003, pág. 160). Se aprobaron las siguientes indicaciones por unanimidad: Reemplazar la frase “o en coproducción con” por la preposición “de” y suprimir el vocablo “le”.

- Al artículo 146-J: La comisión unánimemente sustituir el artículo por el siguiente: "*Artículo 146-J.- 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.*". (Biblioteca del Congreso Nacional, 2003, pág. 162)

-Agregar un nuevo artículo: 146-K del siguiente tenor: "*Artículo... .- 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.*". Se señaló que, si bien la norma no es estrictamente necesaria, con el objeto de evitar cualquier duda no hay inconveniente en contemplarla en el proyecto. Fue aprobada unánimemente.

1.1.3.1.9.- Discusión en Sala del Senado

En la sesión de fecha 09 de julio de 2003 se realizó la discusión particular del proyecto. El proyecto fue aprobado previo debate de la Cámara el cual fue relativo a aspectos de forma y procedimentales.

1.1.3.1.10.- Tercer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados. Discusión en Sala

En la sesión de fecha 16 de julio de 2003 el proyecto enviado por el Senado fue aprobado por 79 votos a favor. No hubo votos por la negativa ni abstenciones.

1.1.3.2.- Análisis de la Ley N°19.899 y el Código del Trabajo

1.1.3.2.1.- Ámbito de aplicación de la norma

El Capítulo IV del libro II del Código del Trabajo introducido por la Ley N°19.889 se enmarca dentro de los denominados contratos especiales de trabajo, al respecto, es necesario mencionar que el libro II en su artículo inicial (artículo 77) establece que, respecto a los trabajadores a que se refiere este título, el contrato de trabajo se someterá preferentemente a las normas de los artículos siguientes. La doctrina ha señalado que la importancia de este artículo inicial radica en que los contratos de trabajo de este título se someterán preferentemente a estas reglas, lo cual significa que a este personal se le aplicarán las normas específicas de este Título y sólo, subsidiariamente, en lo que no esté regida por ellas, las normas generales del contrato individual (Humeres Noguera, 2009, pág. 349).

1.1.3.2.2.- Concepto de relación laboral del trabajador de artes y espectáculos

El artículo 145-A dispone que el capítulo IV regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador, el que deberá tener una duración determinada, pudiendo pactarse por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto. Los contratos de trabajo de duración indefinida se regirán por las normas comunes del Código.

De lo antes expuesto podemos señalar los siguientes elementos:

i) Relación de trabajo:

En este punto existe una importante discusión que se ha dado en doctrina referente a los conceptos de relación laboral (o de trabajo) y contrato de trabajo. Existen diferentes posturas en torno al tema, pero se ha aceptado que ambos conceptos son distintos. Respecto a esto último se han señalado tres teorías: 1) el contrato de trabajo es indispensable para que exista la relación laboral; 2) la relación laboral puede existir por sí misma, incluso sin contrato de trabajo, y 3) la relación laboral tiene existencia subsidiaria frente a la circunstancia que puede haber prestación de servicios en el hecho, sin que exista el contrato previo. En América Latina y Europa ha preponderado la adopción de la primera tesis, lo cual en nuestra legislación es indudable ya que si bien, es mencionada en los artículos 1° y 8° del Código, sin definirla y sin precisar alcances e incluso relacionarla con el contrato de trabajo, concluyamos que este concepto novedoso ha venido a desplazar al contrato de trabajo. (Humeres Noguera, 2009, págs. 113-114).

De lo anterior nos permite señalar que el concepto de relación de trabajo establecido en el artículo 145-A se refiere al concepto de contrato de trabajo del artículo 7°, es decir, una convención por la cual el empleador y el trabajador- en este caso de espectáculos- se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

ii) Existencia de dependencia o subordinación:

La subordinación que regula el Código del Trabajo es un concepto variable y de contenido indeterminado, por lo cual se modifica de acuerdo a la manera en que se organizan las empresas en cada época y de acuerdo a las estructuras productivas (Thayer A. & Novoa Fuenzalida, 2010, pág. 35). En ese sentido, la jurisprudencia ha señalado que la subordinación no puede ser uniforme ni exteriorizarse a través de idénticas expresiones concretas en todos los contratos, puede ser mínima en algunos contratos y muy estricta en otros, todo ello según las circunstancias, modalidades o condiciones bajo las cuales se prestan los servicios (Thayer A. & Novoa Fuenzalida, 2010, pág. 39).

La Dirección del Trabajo, de manera reiterada y uniformemente, ha interpretado, por medio de jurisprudencia administrativa, que el señalado vínculo de subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como "*la continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones dadas por el empleador, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a controles de diversa índole, la necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado, etc., estimándose, además, que dicho vínculo está sujeto en su existencia a las*

particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador" (ORD. N° 4679/200, 2003).

Con respecto a los trabajadores de artes y espectáculos, el vínculo de dependencia o subordinación se encuentra patente como en cualquier otra relación de trabajo, sin embargo, el vínculo es menos estricto que para otros trabajadores, así lo ha entendido el legislador, por ejemplo, al señalar en el inciso final del artículo 145-A que, 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.

iii) Partes: Trabajadores de artes y espectáculos y empleador

a) Trabajadores de artes y espectáculos

El artículo 145-A señala de manera no taxativa quienes son: los actores de teatro, radio, cine, internet, y televisión; folcloristas; 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, 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, se transmita, fotografíe o digitalice la imagen del artistas o del músico o donde se 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 éste cultural, comercial, publicitario o de otra especie.

Es necesario mencionar que la Dirección del Trabajo se ha pronunciado respecto a qué tipos de trabajadores son afectos a esta calidad de “trabajadores de artes y espectáculos”, en ese sentido señaló:

“De la disposición legal antes transcrita fluye que para los efectos de dicha normativa se consideran trabajadores de artes y espectáculos, entre otros, los siguientes:

- 1) Actores, ya sea de teatro, radio, cine, internet o televisión,*
- 2) Folcloristas,*
- 3) Artistas circenses,*
- 4) Animadores de marionetas y títeres;*
- 5) Coreógrafos o intérpretes de danza;*
- 6) Cantantes;*
- 7) Directores y ejecutantes musicales*
- 8) Escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje.*
- 9) Autores, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblajistas y compositores.*

Se infiere igualmente que, en general, deberán ser considerados como tales aquellas personas que teniendo alguna de las calidades anotadas u otras similares, trabajen en los lugares o establecimientos, medios de comunicación u otros recintos que en la misma se indican, 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, vale decir, cultural, comercial, publicitario o de otra especie.” (ORD. N° 4679/200, 2003).

El mismo criterio es ratificado por la Dirección en dictamen N°3523/067 del 7 de agosto de 2006, al solicitarse un pronunciamiento sobre si a los contratos de las o los modelos publicitarios les son aplicables las normas especiales de los trabajadores de artes y espectáculos: *“que por regla general los modelos y talentos publicitarios no se encuentran afectos a las normas especiales sobre dependientes de artes y espectáculos del Código del Trabajo, excepcionalmente les serán aplicables en la medida que invistan alguna de las calidades del inciso 2° del artículo 145-A del Código del ramo, y además, difundan o transmitan su actividad en los lugares o por los medios que la misma disposición contempla.”*

De todo lo señalado se puede concluir que para aplicar a un trabajador las disposiciones especiales de los trabajadores de artes y espectáculos, es necesarios que concurren: a) la calidad; b) y los lugares del inciso 2° artículo 145-A del Código del Trabajo.

b) Empleador:

La Ley N°19.889 no define el concepto de empleador, al respecto debemos indicar que el proyecto de ley establecía que *“regula la relación de trabajo de los trabajadores de artes y espectáculos que los vincula a un organizador, productor o empresario de obras artísticas o proyectos”*. Por lo cual el concepto de empleador, en el proyecto de ley, de un trabajador de artes y espectáculos era una noción vinculada específicamente al empresario de obras artísticas o proyectos. En ese sentido, el proyecto de ley tomó una opción similar a la adoptada por el legislador al dictar el

reglamento para la Ley N°15.478 (Decreto N°601), es decir, definir un concepto de empleador distinto al general, en este caso un empresario de actividades artísticas.

Tal concepto fue modificado en la Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado, señalando que era mejor utilizar el concepto de “empleador” para dar mayor claridad a la norma (Biblioteca del Congreso Nacional, 2003, pág. 152). Por aquella modificación el concepto de empleador se estableció de manera general, por lo cual hay que utilizar el establecido en el artículo 3° del Código del trabajo, es decir, el empleador de un trabajador de artes y espectáculos es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas, en virtud de un contrato de trabajo.

- 2) Duración: deberá ser determinada (plazo fijo, por una o más funciones, por obra, temporada o por proyecto).

El contrato de los trabajadores de artes y espectáculos que se regula por las normas especiales tiene como característica principal su carácter de transitorio o temporal, es decir, es posible reconocer un principio y un fin, el cual puede ser un plazo fijo, realizar una o más funciones, una obra, una temporada o un proyecto. Si la relación laboral entre un empleador y un trabajador de artes y espectáculos no tiene este carácter de transitorio, temporal o determinado, debe entenderse que existe una relación laboral de duración indefinida y, por ende, un contrato de duración indefinida. por lo que no le son aplicables las normas especiales establecidas en el artículo 145-A al 145-I, sino que las normas comunes del Código del Trabajo.

En ese sentido la Dirección del Trabajo expresó lo siguiente: “*relación de trabajo tenga una duración determinada, significa que el vínculo contractual que une a las partes tenga una subsistencia limitada en el tiempo. Ello implica que la*

aplicabilidad de las normas que nos ocupan se encuentra condicionada a la existencia de una contratación temporal, pudiendo ser ésta por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto.” (ORD. N° 4679/200, 2003)

De todo lo expuesto, podemos elaborar una definición del contrato de los trabajadores de artes y espectáculos:

“Es aquella relación laboral que se produce entre un empleador y un trabajador, en la cual el primero entrega una remuneración a cambio de los servicios del segundo, los cuales se caracterizan por la creatividad y el intelecto en el desarrollo de un arte o un espectáculo, por un periodo transitorio y/o definido en el tiempo, en la cual el primero ejerce un vínculo de subordinación o dependencia sobre el segundo.”

1.1.3.2.3.- Clasificación del contrato de trabajo

El contrato especial de trabajadores de artes y espectáculos se puede clasificar de acuerdo a:

- i) Duración temporal: Mayores a 30 días, inferiores a 30 días pero mayores a tres días y los inferiores a tres días.
- ii) Por servicio prestado: Por una o más funciones, por obra, por temporada, o por proyecto.

1.1.3.2.4.- Formalidades en relación a la contratación

i) Escrituración del contrato

La ley establece que se deben cumplir determinadas formalidades las cuales están ligadas principalmente a los plazos de escrituración del contrato. Se establece en el artículo 145-B que tratándose de contratos por una o más funciones, por obra, por temporada, o por proyecto, de duración inferior a 30 días, el plazo de escrituración será el de tres días desde la incorporación del 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.

Este artículo no regula los siguientes supuestos: i) contratos de plazo, cualquiera sea su duración; ii) contratos por una o más funciones, por obra, por temporada y por proyecto cuya duración sea igual o superior a 30 días.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 77 del mismo cuerpo legal, es plenamente aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 9 del Código por lo que estimamos que respecto al primer tipo de contratos ellos deben ser escriturados en un plazo de cinco días; respecto a los segundos estos deben ser escriturados en un plazo de cinco días. Dicho criterio es el que ha optado la Dirección del Trabajo en la ORD N°4679-200, la cual fija y alcance de las disposiciones contenidas en el capítulo IV, Título II, del Libro Primero del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 19.889, que Regula las Condiciones de Trabajo y Contratación de los Trabajadores de Artes y Espectáculos.

En lo que se refiere a las demás disposiciones generales del artículo 9° del Código: a) deberá firmarse en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante; b) la sanción de no constar por escrito el contrato: una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales; c) si el trabajador se negare a

firmar, el empleador deberá enviar el contrato a la Inspección del Trabajo; d) si el empleador no hiciere efectivo el uso del derecho de enviar el contrato a la Inspección del Trabajo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones, del contrato las que declare el trabajador; y e) mantener en el lugar del trabajo un ejemplar del contrato. Estimamos que éstas son aplicables por lo dispuesto en el artículo 77 del Código Laboral, sin perjuicio que es discutible el empleo de las multas debido, principalmente, al principio de legalidad de las penas. Respecto a estos puntos la Dirección del Trabajo no se ha pronunciado respecto al tema.

ii) Contenido del Contrato

Las normas contenidas en los artículos 145-A a 145-L no establecen ningún requisito respecto al contenido del contrato de trabajo, sin perjuicio de aquello que, por aplicación del principio de subsidiariedad del artículo 77 del Código, se hace plenamente aplicable lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo. En ese mismo sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo, haciendo la apreciación que respecto al numeral 5 del artículo 10 del Código deberá conciliarse con las normas contempladas por los artículos 145-C y 145-E del mismo cuerpo legal. De esta manera el respectivo contrato deberá especificar la jornada ordinaria diaria, que no podrá exceder de 10 horas, y el horario en que ésta se cumplirá (ORD. N° 4679/200, 2003).

iii) Nacionalidad del Trabajador

Previamente a tratar esta materia, tenemos que señalar que la Ley N°17.439, publicada en el Diario Oficial el 19 de junio de 1971, disponía la obligación de respetar el porcentaje del 85% de artistas chilenos en los espectáculos en vivo que en él se señala, por aplicación de los cuerpos legales Decreto Ley N°2200 de 1978, Ley N°18.018, y la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, dictamen

N°7727/64 del 22 de noviembre de 1991. Sin embargo, se debe entender derogada dicha obligación, lo cual es ratificado por la misma Dirección en Dictamen N°6054 del 23 de noviembre de 2015.

Sin perjuicio de no encontrarse vigente dicha norma, debemos remitirnos a las normas generales del Código del Trabajo, especialmente el artículo 19 que dispone que el 85% de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena, exceptuando cuando son menos de 25 trabajadores.

iv) Capacidad para contratar

Las normas especiales del artículo 145-A a 145-L no establecen ninguna regla especial respecto al tema, sin perjuicio de aquello y por aplicación del artículo 77 del Código, son aplicables las normas del Capítulo II del libro I del Código. En dicho capítulo se señala que son capaces para contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de 18 años (inciso 1° del artículo 13 del Código).

Respecto a los menores de 18 años y mayores de quince – en lo concerniente a la calidad de trabajador de artes y espectáculo- es plenamente aplicable el inciso 2° del mismo artículo, por lo que podrán convenir siempre que cumplan los requisitos establecidos en la norma.

En lo que se refiere a los menores de 15 años, hay que dar aplicación al artículo 16 del mismo cuerpo, en el sentido que en casos debidamente calificados y con la respectiva autorización del representante o del Tribunal de Familia, podrá permitirse a los menores de 15 años celebrar contratos de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades

similares. En el mismo sentido, el inciso final del artículo 15 del Código establece la posibilidad de que los menores de edad puedan actuar en aquellos espectáculos cuando tengan expresa autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia.

1.1.3.2.5.- Jornada de trabajo

1.1.3.2.5.1.- Jornada ordinaria

De conformidad al artículo 145-C del Código del Trabajo, los trabajadores no se encuentran afectos a la limitación de jornada impuesta por el inciso primero del artículo 22 del mismo cuerpo. No obstante, se señala que la jornada ordinaria de trabajo no excederá el límite de 10 horas diarias. Hay que concordar dicha norma con lo dispuesto en el artículo 145-E relativo a la determinación del horario y el plan de trabajo.

La Dirección del Trabajo se refirió respecto a este tema distinguiendo la jornada ordinaria semanal de la diaria: *“Lo anteriormente expuesto permite sostener que si bien tales dependientes no están afectos a la jornada ordinaria semanal máxima que prevé nuestro ordenamiento jurídico laboral, no podrán pactar una jornada ordinaria diaria superior 10 horas”* (ORD. N° 4679/200, 2003).

1.1.3.2.5.2.- Jornada extraordinaria de trabajo

La ley no hizo referencia alguna a las horas extraordinarias, por lo cual debe entenderse que en esta materia se aplicarán las reglas generales contempladas en el Código del Trabajo. Así el artículo 30 indica que las horas extraordinarias

corresponderán a las laboradas por sobre la jornada legal o la pactada, en este caso, las que excedan de las 10 horas diarias; en ese sentido, en los contratos de artes y espectáculos el máximo legal de la jornada ordinaria es de 10 horas, sin perjuicio que puede pactarse una menor.. En el artículo 31 se establecen los requisitos para poder laborar horas extraordinarias, lo cual es que no afecten la salud del trabajador. Ello debe entenderse en concordancia con el artículo 184 del mismo cuerpo legal, que establece para con el empleador la obligación de tomar todas las precauciones necesarias en pos de la seguridad del trabajador y su salud.

Horas extraordinarias serán entonces aquellas laboradas en exceso de la jornada ordinaria, cuando se ha realizado con el conocimiento del empleador. No obstante, no existe obligación del trabajador de quedarse a laborar con posterioridad a la conclusión de la jornada ordinaria de trabajo, dado que las horas extraordinarias son de común acuerdo con el empleador.

Tiene aplicación lo dispuesto en el artículo 31, ya que estas horas extraordinarias podrán pactarse hasta un máximo de dos por días. El artículo 32 del Código del Trabajo regula la necesidad de pactarse las horas de trabajo extraordinarias, en este punto señala que sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. En caso que no exista pacto por escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

1.1.3.2.5.3.- Registro de la jornada de trabajo

Para efectos de transparentar el número de horas laboradas semanalmente por el trabajador, el artículo 33 del código establece la obligatoriedad de llevar, ya

sea un libro registro de asistencia o un reloj control. Al respecto la Dirección del Trabajo señaló que *"los trabajadores afectos a una jornada de trabajo y, por lo tanto, sujetos a limitación de la misma, se encuentran obligados a registrar su asistencia y determinar sus horas de trabajo en el sistema de registro que, para tales efectos, tenga implementado su empleador"* (ORD N°2795/0138, 1995).

Existe discusión en relación a si les es aplicable esto a los trabajadores de artes y espectáculos. Es necesario considerar que estos trabajadores cuentan ya con una limitación en cuanto a la extensión de su jornada de trabajo, mas no en relación a su extensión durante la semana o al límite legal de 45 horas. Es por ello que para evitar cualquier clase de abuso, y a fin de transparentar cualquier situación eventual en relación al trabajo en horas extras, es que se considera necesaria la implementación por parte del empleador, en este caso empresario de artes y espectáculos, de un registro de control de asistencia. Pero ello no debe verse tan solo como una medida que protege los derechos del trabajador, pues también sirve para que el empleador pueda llevar un adecuado registro del cumplimiento por parte de los trabajadores de los tiempos ya concordados para la realización de las distintas etapas del proyecto, las cuales -como ya se señaló- se establecen con anticipación a través del denominado rotario.

El mecanismo de control de asistencia deberá encontrarse en un lugar de libre acceso a los trabajadores, a fin de que puedan marcar sus horas de entrada y salida del trabajo. Esto es sumamente importante en relación al cálculo de las remuneraciones.

No obstante lo anterior, nuestro legislador ha dejado un vacío sensible en relación a la forma en que deba llevarse el sistema de registro de asistencia, por lo cual la jurisprudencia administrativa ha señalado de forma reiterada que los

empleadores han de guiarse por lo indicado en el artículo 20 del reglamento N° 969 de 1933: *“El artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1933, se encuentra actualmente vigente y, por ende, en materia de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo el empleador se encuentra obligado al cumplimiento de sus disposiciones.”* (ORD N°3281/0094, 2003).

No obstante, la jurisprudencia judicial ha fallado en contra de dicha interpretación de la Dirección del Trabajo, así por ejemplo la Corte de Apelaciones resolvió lo siguiente:

“El artículo 20 del Reglamento 969, de 18 de diciembre de 1933, que impone al empleador la obligación de sumar, al fin de cada semana, el total de horas trabajadas por cada empleado, no se encuentra vigente, ya que el citado reglamento se dictó para la ejecución del título IV del Libro I del Código del Trabajo de 1931, que fue derogado por el D.L. N° 2.200, de 1978, que al igual que la legislación posterior...” (Corte de Apelaciones de Santiago, Causa Rol N°604 de 1991).

Con todo y para efectos prácticos, resulta conveniente seguir la línea expuesta por la Dirección del Trabajo, ya que otorga una efectiva solución a este vacío legal de nuestro Código que hasta el día de hoy nuestro legislador ha dejado rezagado. Así, el artículo 20 del reglamento señala:

“Artículo 20: Con el fin de establecer el número de horas extraordinarias, el empleador colocará diariamente formularios o libros de asistencia que los empleados firmarán a las horas precisas de llegas y salidas y también en los casos de ausencia por asuntos ajenos al servicio.

Al fin de cada semana, el empleador sumará el total de horas trabajadas por cada empleado, y éste firmará en el mismo formulario o libro, en señal de aceptación.

Estos libros o formularios serán exhibidos a los inspectores del Trabajo cada vez que éstos lo requieran, y estos funcionarios denunciarán al empleador cuando los libros o formularios no estén al día o tengan firmas anticipadas.” (Decreto Ley N°969, 1933).

Entonces la forma práctica para llevar el control de la asistencia de los trabajadores consistirá en el establecimiento del medio de control en un lugar al cual puedan tener acceso los trabajadores cuando inician su jornada laboral, luego dicho sistema debe garantizar la autonomía del trabajador en cuando a marcar tanto sus horas de llegada como de salida. Ello no obsta a que el empleador a través de su reglamento de orden, higiene y seguridad establezca sanciones al trabajador que adulterare maliciosamente sus horas en los registros de control de asistencia.

El empleador ha de ser muy cuidadoso con esto, pues ante una fiscalización cualquier anomalía que se presente en los registros se presume es responsabilidad de éste, por lo cual se generarán las respectivas multas por dichas faltas. Es por ello que es recomendable incorporar dentro del reglamento interno de la empresa, en el acápite dedicado a las prohibiciones a los trabajadores la prohibición de adulterar maliciosamente el control de asistencia.

Finalmente, cabe indicar que tampoco es posible la realización de modificaciones o correcciones ante los errores que pudieran cometerse, siendo recomendable para dicha situación (de un error excusable por parte del trabajador) la confección de un anexo donde el trabajador indique la hora efectiva y reconozca su error al marcar, a fin de no adulterar el registro horario.

Este registro revestirá el carácter de semanal, por lo cual concluida la semana laboral, deberá sumarse y ser firmado por el trabajador en señal de aceptación. Es importante que el trabajador reciba copia de este registro semana a semana, ante lo cual no existe limitación en relación al modo de hacérselo llegar al trabajador, no obstante, se debe contar con el expreso acuerdo de este último respecto del medio.

1.1.3.2.5.4.- Situación especial de la jornada de trabajo infantil

Habíamos señalado anteriormente que esta materia no se encontraba regulada por la Ley N°19.889, sin perjuicio de lo anterior, es posible aplicar las normas generales del Código (artículos 13 y siguientes). En ese sentido, respecto a la jornada de trabajo de los menores de edad, ésta debe atenerse a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, el cual decreta que en ningún caso los menores de 18 años y mayores de 15 años podrán trabajar más de ocho diarias. En lo relativo a los menores de 15, es aplicable el inciso 3° de la misma norma que dispone que lo establecido en el inciso segundo es aplicable a ellos en las situaciones calificadas en que se permite su contratación en los espectáculos y actividades artísticas a que hacen referencia los artículos 15 inciso segundo y 16.

1.1.3.2.5.5.- Jornada activa y jornada pasiva.

Resulta relevante a su vez hacer hincapié en los conceptos de jornada activa y pasiva a fin de clarificar situaciones que pudiesen generarse en el contexto del contrato de trabajadores de artes y de espectáculos.

Jornada activa es aquella en la cual el trabajador se encuentra a plena disposición del empleador y puede desarrollar sin inconvenientes el trabajo

convenido, en virtud del contrato de trabajo. En cambio, en la jornada pasiva, el trabajador no obstante hallarse a disposición del empleador no puede desempeñar las labores estipuladas en el contrato de trabajo por razones que no le son imputables (art. 21 inc. 2). La jornada pasiva para efectos legales se considera como trabajada, por lo cual, da derecho al pago de remuneraciones por jornada ordinaria o extraordinaria, así lo ha señalado la Dirección del Trabajo al indicar: *“Para determinar si el trabajador denunciante tiene derecho al pago de tales horas extraordinarias, es preciso que previamente se determine si acaso ha prestado sus servicios al empleador, activa o pasivamente, por sobre lo convenido, con conocimiento del empleador, o por sobre el máximo legal.”* (ORD N°0424/022, 1997)

Es importante señalar que la imposibilidad de ejecutar la prestación se debe producir durante o dentro de la jornada de trabajo, ante lo cual es dable señalar que lo que suceda con posterioridad o anterioridad a la jornada, y que impida la posterior ejecución de los servicios contratados, no es remunerable, es decir, constituye un día menos de trabajo para efectos del cálculo de remuneraciones.

1.1.3.2.5.6.- Situaciones especiales que constituyen jornada de trabajo

Como se ha señalado, constituyen jornada de trabajo el tiempo efectivo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador. Entonces, a manera de ejemplificar con la profesión del artista las siguientes actividades deben entenderse como integrantes de la jornada de trabajo:

- Cambio de vestuario, maquillaje y peluquería utilizado para las grabaciones, tanto los que deban hacerse dentro del set de grabación como los que sean necesarios realizarlos en otras dependencias, por ejemplo en una peluquería especial debido a la imposibilidad técnica de realizarlo en las dependencias del empleador.

- Memorización de guiones cuando el actor no se encuentra grabando pero a disposición de la producción.

- Traslado a otras locaciones para realizar grabaciones.

1.1.3.2.6.- Descansos

1.1.3.2.6.1.- Descanso dentro de la Jornada

De conformidad al artículo 34 del Código del Trabajo, se contempla un descanso de a lo menos media hora, a mitad de la jornada de trabajo, a fin que el trabajador pueda consumir una colación, esto con la finalidad de poder reponer las energías utilizadas durante la primera parte de la jornada de trabajo. No obstante, dada la especialidad del contrato de artes y espectáculos, esta norma ha de interpretarse de manera estricta, haciendo distinción entre aquellos que laboran las 10 horas máximas establecidas por el artículo 145-D y aquellos que lo hacen en menor medida.

En relación al primer grupo de trabajadores, no existe dificultad para determinar la forma de otorgar este descanso, pues la mitad de la jornada bien podría darse transcurridas ya 4 o 5 horas de trabajo. Resulta importante recordar que, para efectos de jornada de trabajo, el tiempo para la colación no se considera como trabajado.

En cambio, en relación al grupo de trabajadores que tengan una jornada consistente en 5 horas o menos se estima que han de aplicarse para ellos las reglas establecidas para las jornadas de trabajo a tiempo parcial, cuando dichas jornadas contemplan una cantidad reducida de horas de trabajo. Al respecto, la Dirección del

Trabajo ha señalado en los dictámenes ORD N° 0339/0027, de 30 de enero de 2002, y ORD N° 0351/007, de 20 de enero de 2012, que no existe obligación del empleador de otorgar descanso para colación en dichas jornadas. Esto se explica dado el escaso número de horas que laboran estos trabajadores, no encontrándose en la necesidad de reponer las energías, fin para el cual el legislador ha establecido este descanso a mitad de la jornada de trabajo.

El inciso final del artículo 34 señala que se exceptuarán del descanso para la colación a aquellos trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos del artículo 31. Estimamos que la jornada de trabajo de los trabajadores de artes y espectáculos no puede ser considerada como de proceso continuo, de acuerdo a los criterios establecidos por la Dirección del Trabajo – la cual no ha tenido un pronunciamiento especial respecto al tema- y la doctrina, en ese sentido se ha señalado que el concepto de trabajos de proceso continuo son propios de la gran minería o de la gran industria (Codelco, Huachipato, industrias textiles, metalmeccánica, etc.) (Humeres Noguera, 2009, págs. 150-151).

1.1.3.2.6.2.- Descanso diario

En nuestra legislación laboral no se encuentra contemplado el llamado descanso diario o entre jornadas. Para efectos de dar una definición debemos hacer uso del Ordinario N° 946/046 de 10 de febrero de 1994:

“Cabe señalar que de conformidad con la doctrina sustentada por este Servicio contenida en el dictamen N° 220, de 24.01.83, la reglamentación relativa a la jornada de trabajo lleva siempre implícita la existencia, entre una jornada efectiva y

otra, de un espacio de tiempo destinado al reposo, cuya duración debe ser equivalente, por lo menos, al período laborado.”

Debe establecerse una relación entre lo dispuesto por el anterior Ordinario y lo contenido en el artículo 184 del Código del Trabajo que establece la obligación del empleador de velar por la salud e integridad de sus trabajadores. En dicho sentido, y considerando que las labores especiales que desarrollan los trabajadores amparados por la Ley N°19.889, implican muchas veces el trabajo nocturno, por lo que se considera fundamental que el empleador entregue una cantidad prudente de horas de descanso dado el gran esfuerzo físico y mental que implica esta profesión.

1.1.3.2.6.3.- Descanso Semanal

El artículo 145-D del Código del Trabajo dispone que 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 del Código. El descanso señalado en dicho artículo tendrá una duración de 33 horas continuas.

Por otro lado, el artículo 36 del Código señala que el descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto empezaran a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de estos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

Esta materia fue resuelta por la Dirección del Trabajo, la que señaló:

“Del análisis armónico de las normas precedentemente anotadas fluye que los trabajadores de artes y espectáculos se encuentran legalmente exceptuados del descanso en días domingo y festivos, lo que implica que pueden acordar trabajar en tales días, teniendo derecho a descansos compensatorios por cada domingo y festivo laborados. De las mismas disposiciones fluye que dichos 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.

Igualmente de la mismas normas se desprende que en caso de que en una semana se acumulara más de un día de descanso, por ejemplo, por haber incidido en dicho período uno o más festivos, las partes de la relación laboral se encuentran facultadas para convenir una forma especial de distribución o de remuneración de aquél o aquellos que exceden de uno semanal, estableciéndose que en este último caso la remuneración que se acuerde no podrá ser inferior a aquella que para las horas extraordinarias prevé el artículo 32, inciso 3º del Código del Trabajo, disposición que prescribe que éstas deberán ser pagadas con el recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.” (ORD. N° 4679/200, 2003).

1.1.3.2.6.4.- Feriado legal o vacaciones

Al igual que los descansos señalados anteriormente, éste tiene la finalidad que el trabajador pueda recuperar las energías utilizadas a lo largo del año de trabajo. Reviste las siguientes características: es remunerado, continuo, irrenunciable, no compensable en dinero y computado en días hábiles.

Consiste en la entrega de 15 días hábiles de descanso (20 en el caso de las regiones XI, XII y la provincia de Palena). Para su ejercicio es necesario tener más

de un año de trabajo, lo cual no necesariamente obsta a poder ejercitarlo antes del cumplimiento del año previo acuerdo de ambas partes. Si se obstase por la entrega de forma anticipada y la relación laboral concluye antes del cumplimiento del año, se puede hacer descuento en el finiquito de dicho periodo, pero debe existir pacto previo y debe ser ratificado por el trabajador en su finiquito.

Para efectos del cómputo, el día sábado no se considera hábil. Así, las vacaciones corresponderán a 15 o 20 días hábiles según zona, más los días inhábiles (sábados, domingos y feriados). En relación al retorno del trabajador a sus funciones no se producen problemas respecto a su determinación en cuanto los trabajadores de artes y espectáculos trabajan de lunes a domingo, debiendo éste regresar al día siguiente del que concluyen sus vacaciones, con la excepción de que ese día no sea feriado legal.

En relación al monto, estará constituido por la última remuneración recibida por el trabajador cuando su sueldo consiste en un monto fijo, más si estuviese constituido por remuneraciones de carácter variable se debe calcular un promedio en relación a los últimos 3 meses.

Finalmente, existe el llamado feriado progresivo que consiste en un beneficio dado para aquellos trabajadores que han laborado un mínimo de 10 años continuos con uno o más empleadores, los que tendrán derecho a un día adicional de vacaciones por cada 3 años extra. Se pueden invocar hasta 10 años laborados con otros empleadores y este feriado es susceptible de compensarse en dinero.

1.1.3.2.7.- Remuneraciones

La Ley N°19.889 estableció al respecto que, en los contratos de trabajo de duración inferior a treinta días, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de su fecha de término (artículo 145-G). Sin embargo, la normativa especial no definió determinadas materias respecto a las remuneraciones, que deberán ser sopesadas con la normativa general, estas son:

1.1.3.2.7.1.- Periodicidad del pago

Respecto a esta materia la Ley N°19.889 sólo mencionó a los contratos con duración inferior a 30 días, señalando que respecto a éstos se deberán pagar con la periodicidad estipulada en el contrato y no podrán exceder su fecha de término. Sin embargo, no se refirió a otros contratos cuyas duraciones pueden ser inferiores a 30 días. En relación a este punto el artículo 44 del Código señala que la remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes, o bien por pieza, medida u obra, lo cual hay que relacionarlo con el artículo 55 del mismo cuerpo que señala que las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.

En ese sentido y de acuerdo a las clasificaciones señaladas anteriormente, podemos expresar que los contratos que tengan una duración temporal mayor a 30 días deberán pagarse de acuerdo a lo que dicte el contrato, pero los pagos no podrán exceder de un mes. En el mismo sentido se pronunció la Dirección del Trabajo: *“Conforme a lo anterior forzoso es convenir que en los contratos celebrados por los trabajadores de artes y espectáculos que excedan de 30 días de duración,*

cualquiera sea su naturaleza, la periodicidad de pago de las remuneraciones que en ellos se convengan no podrán ser superiores a un mes.” (ORD. N° 4679/200, 2003)

En lo referente a la clasificación relativa al tipo de servicio prestado, esto es, por una o más funciones, por obra, por temporada, o por proyecto, debemos aplicar lo antes señalado, en el sentido que deberá pagarse de acuerdo a lo señalado en el contrato. En caso que las funciones, obras, temporada o proyecto duren más de 30 días deberá pagarse por mensualidades, en caso que se pague una suma única por la función, obra, temporada o proyecto, deberán realizarse pagos mensuales proporcionales. Además de aquello, es plenamente aplicable el inciso segundo del artículo 55 del Código, en el sentido que el trabajador podrá exigir anticipos quincenales si el contrato en los trabajos por obra o en los de temporada nada se señalare; respecto a los contratos por funciones y por proyecto, la ley no lo señala pero estimamos plenamente aplicable dicha disposición por tratarse de contratos con similitud de servicios prestados, sin embargo la jurisprudencia administrativa y judicial no se han pronunciado respecto al tema.

1.1.3.2.7.2.- Contenido de la remuneración

Al no existir ninguna disposición en la Ley N°19.889 respecto a este tema hay que ir a las reglas generales del Código. La definición legal de remuneración, establecida en el artículo 41 del Código del Trabajo, señala que son todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, este concepto es vastísimo y tiene amplias repercusiones para efectos tributarios y de seguridad social (Humeres Noguera 2009, pág. 219). En el inciso segundo se señala que no constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios

establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo; este concepto debe interpretarse en un sentido restrictivo, a fin de evitar desnaturalizaciones del mismo (Humeres Noguera 2009, pág. 219).

El contenido de las remuneraciones se encuentra establecido en el artículo 42 del Código del Trabajo y las constituyen, entre otras, las siguientes:

- a) Sueldo o sueldo base: es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10.

Respecto a este concepto la Dirección del Trabajo señaló lo siguiente: *“De este precepto se infiere que una remuneración o beneficio puede ser calificado como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas:*

- 1.-Que se trate de estipendio fijo.*
- 2.-Que se pague en dinero.*
- 3.-Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.*
- 4.-Que responda a una prestación de servicios.*

Así entonces, todo aquel estipendio que cumpla con estas condiciones deberá servir de base de cálculo de las horas extraordinarias.” (Dirección del Trabajo, 2017)

- b) Sobresueldo: consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.
- c) Comisión: es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.
- d) Participación: es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.
- e) Gratificación: corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

En relación a estas últimas tres, cabe indicar que son de bastante aplicación en la industria del arte y espectáculos, el profesor William Thayer señala al respecto *“es casi impensable que una actividad que depende de la asistencia de público a los eventos sea retribuida a base de salarios fijos y parejos. Se requiere un sistema especial de estímulos y recompensas a quienes se transforman en favoritos o “ídolos” que atraen masa de público, lo cual, por otro lado, arriesga el abuso o explotación inhumana del sujeto exitoso, como asimismo el abandono despiadado del que por una u otra causa, pierde prestigio, envejece o se enferma”* (Thayer Arteaga, 2015, pág. 173).

1.1.3.2.7.3.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias, como lo señalamos anteriormente, constituyen el sobresueldo de un trabajador. Éstas se encuentran definidas en el artículo 30 del

Código del Trabajo al señalar que son aquellas en las que se excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. Para el cálculo de ellas, la Dirección del Trabajo ha señalado que tiene que tomarse como base el sueldo, según la definición el artículo 42 letra a), que cumpla con las 4 condiciones copulativas:

- i) Que se trate de un estipendio fijo.
- ii) Que se pague en dinero.
- iii) Que se pague en periodos iguales determinados por contrato.
- iv) Que responda a una prestación de servicios.

La aplicación de las horas extraordinarias encuentra su campo en la clasificación de contrato por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto, ya sea cuando duren menos o más de 30 días, en ellos deberá calcularse de acuerdo a la remuneración y la jornada ordinaria pactada, en caso que no se haya pactado esta última no podrá ser superior a 10, el exceso deberá ser pagado con un recargo de acuerdo a lo antes señalado.

1.1.3.2.8.- Obligaciones en materia de seguridad social

1.1.3.2.8.1.- Seguro de desempleo

Se incorporan automáticamente los trabajadores cuando comienzan a prestar servicios a un empleador bajo subordinación y dependencia. Los requisitos esenciales para ser cotizante y beneficiario de este seguro es ser trabajador dependiente y encontrarse reglado por el Código del Trabajo (no por estatutos especiales como el caso de los profesores).

Este beneficio consiste en una serie de pagos con cargo a los fondos de cesantía del trabajador durante los periodos en que se encuentre sin trabajo. Los requisitos para poder hacer uso de éste son el haber concluido la relación laboral por las causales de los artículos 159, 160, 161 o por despido indirecto, tener a lo menos 12 cotizaciones, continuas o discontinuas desde la afiliación al seguro. El monto a entregar corresponderá a un porcentaje del promedio de las últimas remuneraciones antes de la conclusión de la relación laboral, disminuyéndose dicho porcentaje mes a mes como incentivo para que el trabajador encuentre un nuevo empleo.

Respecto a los fondos del seguro, hay que distinguir entre los contratos de plazo indefinido y los contratos de plazo fijo. En los primeros el trabajador de su bolsillo entera un 0,6 % de su remuneración imponible, mientras que su empleador un 2,4 % el cual se desglosa en un 1,6% a la cuenta del trabajador y un 0,8% al fondo común que administra el seguro de cesantía. En cambio en los contratos a plazo fijo el cargo se efectúa solamente el empleador, debiendo éste enterar un 3 %, el cual se desglosa en 2,8 % a la cuenta del trabajador y 0,2 % al fondo común.

1.1.3.2.8.2.- Seguro de accidentes laborales

El trabajador adquiere la calidad de beneficiario de este seguro desde su sola incorporación al sistema de pensiones mientras se encuentre trabajando, es decir, acreditada la existencia de un contrato de trabajo surge el deber de protección.

Las contingencias cubiertas por este seguro son los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Accidente del trabajo será todo aquel que suceda con ocasión de la prestación de servicios. Así, por ejemplo, tenemos los accidentes que se producen dentro de la jornada de trabajo con ocasión de la prestación, los accidentes de trayecto que ocurren durante el desplazamiento del trabajador, ya sea desde el lugar de trabajo a su hogar o viceversa y, finalmente, los que ocurriesen con ocasión de la utilización de las horas de trabajo sindical. Se excluyen de la categorización aquellos que han sido provocados por fuerzas externas ajenas al trabajo y aquellos causados por la negligencia de la víctima.

Por otro lado la enfermedad profesional es aquella que se produce con ocasión de la prestación de servicio, es decir, está directamente relacionada a ésta (es consecuencia). Su resultado puede ser la muerte del trabajador o su incapacidad, que a su vez puede ser temporal o perpetua. Esto genera un derecho a indemnización cuando la invalidez del trabajador representa el 15 % o más. Además, se contempla un sistema de pensiones de invalidez en relación a los porcentajes de ésta, las cuales tienen el carácter de temporal, concluyendo cuando el trabajador alcanza o reúne los requisitos para jubilación por vejez. No obstante, en caso de fallecimiento del trabajador, se generan pensiones de sobrevivencia para el cónyuge o sus hijos. Ésta tendrá el carácter de vitalicia solo para la viuda de más de 45 años o la que siendo menor a esa edad adquiere el estado de viuda con hijos menores.

Este seguro se financia por el empleador, desglosándose su pago en un 0,95% de la remuneración imponible del trabajador más un adicional en función de la actividad y riesgo que tiene la empresa. Esto último se mide a través de la llamada tasa de siniestralidad, la cual se calcula cada dos años y establece un determinado porcentaje para la cotización adicional. Esta cotización adicional no podrá exceder del 3,4 % de la remuneración imponible del trabajador.

Al igual que el sistema de salud, se contempla un seguro de carácter público y uno privado. El público es administrado por el Instituto de Seguridad Laboral mientras que el privado por las Mutuales. Es decisión del empleador optar por cual afiliarse, aunque su silencio se interpreta como positivo para la afiliación al I.S.L. Entre las prestaciones médicas que incluye este seguro se encuentran: atención médica, quirúrgica y dental, hospitalización, medicamentos, prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación, rehabilitación, reeducación profesional, gastos de traslado y todo otro que fuere necesario para el otorgamiento de estas prestaciones y la recuperación del trabajador.

1.1.3.2.8.3.- Salud

En Chile se contemplan dos sistemas de salud para la población. El primero de carácter público constituido por el Fondo Nacional de Salud o FONASA, al cual el trabajador queda afiliado de manera automática al no realizar indicación alguna en contrario. Por otro lado, existe el sistema privado de salud constituido por las llamadas ISAPRES.

Dependiendo de cuál sea el sistema que se opte, los descuentos que se realizaran a nivel de remuneraciones, mes a mes, variarán. Por parte de FONASA, se exige que el afiliado para mantener la calidad de beneficiario realice sus cotizaciones periódicamente. Esta obligación, para los trabajadores dependientes, recae en su empleador quien tendrá la calidad de agente retenedor de la cotización, debiendo enterarla dentro de los 10 primeros días del mes siguiente. Esta cotización corresponde a un 7% de la remuneración, con un tope imponible de 74,3 UF.

FONASA, además posee, 4 fondos, del A al D, que corresponden a la caracterización socioeconómica del trabajador, correspondiendo el A y B a los grupos más vulnerables. Entre las prestaciones se encuentran la realización de exámenes médicos, atenciones ambulatorias, consultas, entrega de medicamentos y las Garantías Explícitas de Salud o GES, que se traducen en aportes del Fondo para el tratamiento de ciertas patologías que por su especialidad y costo superan la capacidad monetaria del trabajador. Pueden ser cargas del trabajador, el cónyuge, el hijo con discapacidad y el hijo hasta la edad de 24 años. Respecto de los trabajadores de artes y espectáculos, en consideración a que su labor se realiza también en base a contratos de duración definida, como son por proyecto o temporada, es que FONASA a través del Dictamen N°1465 de 16 de julio de 2004, indicó que los trabajadores por obra o faena (calidad que se condice con la del contrato por obra o temporada) tendrán un periodo de gracia de 12 meses desde que concluyeron el contrato para seguir recibiendo prestaciones médicas por el sistema. No obstante, dicho periodo puede extenderse en caso que el trabajador se encuentre gozando del subsidio de cesantía.

Para efectos del sistema de ISAPRES, las reglas son las mismas, con diferencia en cuanto al monto de la cotización. No existe en el sistema de salud privado un monto fijo como en FONASA, pues prima la libre competencia entre las aseguradoras de Salud, pero si un mínimo imponible correspondiente al 7%. Esto no obsta al hecho que el plan de salud que se contrate con la institución privada tenga un coste menor al 7% cotizado, lo cual genera excedentes cuya única función serán la de costear eventos no cubiertos por el plan.

1.1.3.2.8.4.- Fondos de pensiones

El trabajador se afilia automáticamente al sistema cuando comienza a prestar servicios. El trabajador puede elegir a que administradora de fondos de pensiones

afiliarse y puede cambiarse cuando desee. De conformidad al artículo 17 del D.L. N°3500, el trabajador debe enterar el 10% de su remuneración en su cuenta de capitalización individual administrada por la A.F.P. más un porcentaje variable que corresponde a los gastos de administración que percibe la administradora.

Aparte de lo señalado anteriormente, existe un seguro de invalidez y sobrevivencia, el cual es pagado por el empleador a la administradora en relación a un porcentaje que se recalcula anualmente sobre la remuneración de los trabajadores.

1.1.3.2.9.- Obligaciones tributarias

Respecto a este punto las normas especiales del Capítulo IV, que regula el contrato de trabajo de artes y espectáculos, se encuentra el artículo 145-L. Éste fue agregado por el artículo 3° de la Ley N°20.219, de 3 de octubre de 2007, que entró en vigencia el 1° de diciembre de 2007. Este artículo establece que las remuneraciones de los trabajadores de artes y espectáculos que perciban remuneraciones 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 de 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.

Este artículo tiene tres efectos importantes: uno tributario, otro laboral y de seguridad social.

En lo que se refiere al aspecto tributario, cabe señalar que el artículo 42 número 2° de la Ley de Impuesto a la Renta se refiere al impuesto a la rentas del trabajo provenientes del ejercicio de profesionales liberales o de cualquiera otra profesión u ocupación lucrativa no comprendida en la primera categoría ni en el número 1°, se entiende por “actividad 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.

Asimismo, hay que tener en cuenta que el impuesto que se aplica a estas rentas está definido en el artículo 43 número 2, el cual indica que estas rentas solo quedarán afectas al impuesto global complementario o adicional, según sea el caso.

El Servicio de Impuestos Internos emitió la Circular N°60, de noviembre del año 2007, para impartir instrucciones respecto al tema. En dicha circular el Servicio señala que solo para efectos tributarios se sujetaran al régimen de las rentas que perciban los trabajadores independientes señalados en el N°2 del artículo 42 de la Ley de la Renta, haciendo una clara diferencia respecto al régimen laboral de los demás trabajadores independientes que tributan bajo dicho artículo. Las obligaciones tributarias que tienen los trabajadores de artes y espectáculos son las siguientes:

- i) Deben declarar y pagar en abril de cada año el impuesto global complementario o adicional, según sea el domicilio o residencia en el país o en el beneficiario exterior de la renta, según corresponda.
- ii) La renta anterior se determinará deduciendo de la renta percibida en cada mes, la suma de los gastos efectivos incurridos en cada periodo y que sean necesarios para la obtención de dichas rentas, o rebajar la

presunción de gastos necesarios del 30% de las rentas anuales percibidas, con un tope de 15 unidades tributarias anuales.

- iii) Para la acreditación de las rentas percibidas deberán emitir una “Boleta de Honorarios”, cumpliendo los requisitos legales dispuestos para ello. Dicha boleta debe emitirse de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 145-L, es decir, 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 contribuyente que no sean de las anteriormente señaladas, debe extenderse por el valor bruto de la remuneración percibida, sin deducción de ninguna especie. En este último caso, los trabajadores están obligados a realizar retenciones del 10% y efectuar pagos previsionales obligatorios al 10% de las boletas emitidas.

Por último, hacemos presente un oficio emitido por el Servicio de Impuestos Internos el año 2016, en el cual se le solicita un informe respecto al artículo 145-L, especialmente respecto al 10% de retención obligatoria que debe realizarse en virtud del artículo 74 N°2 de la Ley de la Renta, según lo cual ciertas productoras consideran que encarecerían el sector en perjuicio de otros sectores económicos. En dicho oficio el Servicio de Impuestos Internos expresó: “2. *En cuanto a un eventual encarecimiento de la actividad producto de la doble carga que significa para las productoras soportar tanto las cotizaciones de salud y previsión, como el 10% por*

concepto de la retención que establece el artículo 74, N° 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, cabe señalar que no le corresponde a este Servicio emitir un informe respecto de las cotizaciones de salud y previsión.

3. En lo que respecta a la retención del impuesto de 10% que establece el artículo 74, N° 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, se informa que estrictamente no es de cargo del pagador de la renta, sino del perceptor de la misma, a quien se le descuenta y retiene el importe del impuesto.” (Oficio N°1951, 2016).

Respecto a los efectos laborales, estos tienen relación con la obligación de existir un contrato de trabajo y obligación de emisión de la respectiva boleta por parte del trabajador, esta última no exime la escrituración del contrato de trabajo ni tampoco afecta la relación laboral. En ese sentido, la Dirección del Trabajo señaló: *“se obtiene con toda claridad que el mandato del citado artículo 145-L impone a los trabajadores de artes y espectáculos la obligación de emitir la correspondiente boleta de honorarios por el valor bruto de las remuneraciones percibidas con motivo de contratos laborales sólo para efectos tributarios referidos a su remuneración, es decir, sin afectar la materia laboral involucrada en la especie.*

Efectivamente, correcto es concluir que, conforme al artículo en comento, la obligación de emitir boleta de honorarios, si bien tradicionalmente corresponde a una formalidad propia de un contrato no laboral como es la prestación civil de servicios a honorarios, en la especie se utiliza con el único fin de materializar la especial forma de tributación a que se sujetan las remuneraciones de los trabajadores de las artes, no pudiendo por ello existir cuestionamiento alguno a la relación laboral surgida entre éstos y sus empleadores, ni a los derechos individuales y colectivos que de ella provienen.” (ORD.N°1374/026, 2008).

Finalmente, en lo atinente a la seguridad social, obliga al empleador a realizar el pago de las cotizaciones previsionales del trabajador. Esto último permite, de manera directa o indirecta, que los trabajadores de artes y espectáculos no sean categorizados como trabajadores independientes para efectos de la aplicación del artículo 89 y siguientes del Decreto Ley N°3.500, modificados por las leyes N°20.255 y N°20.894 que establecen la obligatoriedad de cotizar de los trabajadores independientes, es decir, los que tributan bajo del artículo 42 N°2 de la Ley de Impuestos a la Renta por medio de la emisión de boletas de honorarios.

1.1.3.2.10.- Derechos de imagen y propiedad intelectual

La Ley N°19.889 estableció dos artículos respecto a los temas de uso y explotación de la imagen y los derechos de propiedad intelectual de los trabajadores:

- i) Artículo 145-I: en esta norma se señala que 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. La Dirección del Trabajo señaló al respecto: *“Del precepto legal precitado se desprende que los empleadores de los trabajadores de artes y espectáculos no se encuentran facultados para usar y explotar comercialmente la imagen de éstos para fines distintos a aquél que constituye el objeto principal de la respectiva prestación de servicios, requiriéndose para tal efecto, la autorización expresa de los respectivos trabajadores. Se desprende igualmente que, existiendo dicha autorización, deberá pagarse a dichos trabajadores las sumas que por tal concepto se hayan estipulado en el contrato individual o en*

el instrumento colectivo a que se encuentren afectos". (ORD. N° 4679/200, 2003).

Con todo, no queda regulada la situación en caso que en los contratos exista autorización expresa de usar y explotar la imagen de los trabajadores, pero no se establezca en éstos un beneficio pecuniario para el trabajador.

- ii) 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 Capítulo IV. La Dirección del Trabajo se pronunció respecto a este tema no aportando más información que lo señalado respecto al artículo³.

Por lo anterior, se hace necesario ir a la historia de la ley para encontrar el sentido y alcance de este artículo. Este artículo fue agregado en el segundo informe de la Comisión del Trabajo y de la Seguridad Social del Senado, en dicha oportunidad se señaló por el Senador Parra que: *“el tema es relevante. Pudiera pensarse que si se utiliza la modalidad del contrato de trabajo, la propiedad intelectual es de quien contrata el trabajo y no del autor de la obra. Si uno partiera de esa base, el autor de una obra, para resguardar su derecho de propiedad intelectual, preferiría celebrar un contrato civil y no un contrato de trabajo como el que contempla el proyecto, toda vez que sus derechos de propiedad intelectual no sólo se refieren al contrato determinado, y podría seguir ejerciéndolos con posterioridad a la vigencia del mismo”* (Biblioteca del Congreso Nacional, 2003, pág. 130). Luego de ello agregó lo siguiente: *“el tema tiene un enorme contenido patrimonial y que el resguardo constitucional a la propiedad intelectual prima sobre las exigencias del*

³ Ver en dicho sentido el Ordinario N°4679/200 del año 2003.

contrato de trabajo. No puede este último servir de base para que la persona pierda la propiedad intelectual de sus creaciones, pero sí la subordina en el ejercicio del derecho de propiedad intelectual mientras dicho contrato esté vigente". (Biblioteca del Congreso Nacional, 2003, pág. 131) Por lo anterior, el sentido que hay que darle a este artículo es la protección de la propiedad intelectual de los autores y compositores, artistas, intérpretes y ejecutantes por sobre las disposiciones especiales que puedan existir en el contrato especial de trabajadores de artes y espectáculos.

Sin embargo, no queda claro cuál es el alcance de este artículo en relación con las normas especiales de derechos de propiedad intelectual, ya que la discusión respecto a la inclusión de este artículo - en un primer momento rechazado por ir contra las normas generales de la propiedad intelectual⁴- fue bastante confusa y su texto deja bastantes dudas, por ejemplo qué sucede con los demás trabajadores de artes y espectáculos que no se señalan y a qué se refiere la frase "no se verán afectados por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo IV".

Como puede apreciarse del análisis de los artículos 142-K y 142-I, la reglamentación de los derechos de propiedad intelectual y derechos de imágenes para los artistas es insuficientes, en ese sentido, debemos ir a la legislación común para poder encontrar las reglas que determinan los derechos que les competen, respecto a las obras en que participan o crean.

Al respecto, existen dos normativas que regulan, principalmente, esta materia. Por un lado la Ley N°17.336, que regula los derechos de autor y derechos conexos a éste y, por otro lado, la Ley N°20.243 que establece normas sobre los derechos

⁴ Ver Historia de la Ley N°19.889 páginas 130 a 132.

morales y patrimoniales de los intérpretes de las ejecuciones artísticas, fijadas en formato audiovisual.

1.1.3.2.10.1.- Ley N°17.336 sobre Propiedad Intelectual

La Ley N° 17.736 tiene por objeto proteger los derechos que por el solo hecho de la creación de la obra, adquieren los autores de obras de la inteligencia en los dominios literarios, artísticos y científicos, cualquiera que sea su forma de expresión, y los derechos conexos que ella determina.

El derecho de autor comprende los derechos patrimonial y moral, que protegen el aprovechamiento, la paternidad y la integridad de la obra.

Además de lo anterior, la Ley N°17.336 ampara los derechos de todos los autores, artistas, intérpretes o ejecutantes, productores de fonogramas y organismos de radiodifusión chilenos y de los extranjeros domiciliados en Chile. Por otra parte, respecto a los extranjeros no domiciliados en Chile, gozarán de la protección que les sea reconocida por las convenciones internacionales que Chile suscriba y ratifique.

El artículo 3° de dicha norma señala especialmente las obras que quedan protegidas, entre las cuales destacan, para objeto del presente trabajo, las siguientes:

3) Las obras dramáticas, dramático-musicales y teatrales en general, así como las coreográficas y las pantomímicas, cuyo desarrollo sea fijado por escrito o en otra forma;

4) Las composiciones musicales, con o sin texto;

5) Las adaptaciones radiales o televisuales de cualquiera producción literaria, las obras originalmente producidas por la radio o la televisión, así como los libretos y guiones correspondientes;

8) Las obras cinematográficas;

11) Las pinturas, dibujos, ilustraciones y otros similares;

El artículo 7º establece quién es titular original del derecho, el autor de la obra. Por otro lado, es titular secundario del derecho el que la adquiera del autor a cualquier título.

La protección otorgada por la Ley N°17.336 durará por toda la vida del autor y se extiende hasta por 70 años más, contados desde la fecha de su fallecimiento. En el caso de programas computacionales y siendo el empleador una persona jurídica, la protección será de 70 años a contar desde la primera publicación.

La Ley distingue entre los derechos morales y los derechos patrimoniales. Entre los primeros, el autor tiene de por vida las siguientes facultades:

1) Reivindicar la paternidad de la obra, asociando a la misma su nombre o seudónimo conocido;

2) Oponerse a toda deformación, mutilación, u otra modificación hecha sin expreso y previo consentimiento. No se considerarán como tales los trabajos de conservación, reconstitución o restauración de las obras que hayan sufrido daños que alteren o menoscaben su valor artístico;

3) Mantener la obra inédita;

4) Autorizar a terceros a terminar la obra inconclusa, previo consentimiento del editor o del cesionario, si los hubiere, y;

5) Exigir que se respete su voluntad de mantener la obra anónima o seudónima mientras ésta no pertenezca al patrimonio cultural común.

Estos derechos morales son transmisibles por causa de muerte al cónyuge sobreviviente y a los sucesores ab intestato del autor. Además, los derechos mencionados son inalienables y son nulos los pactos en contrario.

Respecto a los derechos patrimoniales, son los que le confieren al titular del derecho de autor las facultades de utilizar directa y personalmente la obra, de transferir, total o parcialmente, sus derechos sobre ella y de autorizar su utilización por terceros. Además, se prohíbe utilizar públicamente una obra del dominio privado sin haber obtenido la autorización expresa del titular del derecho de autor.

El artículo 20 señala qué debe entenderse por autorización, disponiendo que se entiende por autorización el permiso otorgado por el titular del derecho de autor, en cualquier forma contractual, para utilizar la obra de alguno de los modos y por alguno de los medios que la Ley N°17.336 establece. Dicha autorización deberá precisar los derechos concedidos a la persona autorizada, señalando el plazo de duración, la remuneración y su forma de pago, el número mínimo o máximo de espectáculos o ejemplares autorizados o si son ilimitados, el territorio de aplicación y todas las demás cláusulas limitativas que el titular del derecho de autor imponga. La remuneración que se acuerde no podrá ser inferior, en caso alguno, al porcentaje que señale el reglamento de la Ley.

Luego, en el artículo 21º, se establece que todo propietario, concesionario, usuario, empresario, arrendatario o persona que tenga en explotación cualquier sala de espectáculos, local público, o estación radiodifusora o de televisión en que se

representen o ejecuten obras teatrales, cinematográficas o piezas musicales, o fonogramas o videogramas que contengan tales obras, de autores nacionales o extranjeros, podrá obtener la autorización de que tratan los artículos anteriores a través de la entidad de gestión colectiva correspondiente, mediante una licencia no exclusiva; y estará obligado al pago de la remuneración que en ella se determine de acuerdo a lo establecido en esta ley. Luego, indica que en ningún caso estas autorizaciones otorgadas por las entidades de gestión colectiva podrán limitar la facultad de los titulares de derechos de administrar sus obras en forma individual, respecto de utilizaciones singulares de ellas.

Los artículos 24 y siguientes establecen una serie de reglas para obras específicas, la mayoría de ellas son para determinar quién es el titular del derecho de autor. Por ejemplo, respecto a una obra cinematográfica, el derecho autor corresponderá a su productor, quien será la persona natural o jurídica que toma la iniciativa y la responsabilidad de realizar la obra. Luego, la Ley establece que el contrato entre los autores de la obra cinematográfica y el productor importa la cesión en favor de éste de todos los derechos sobre aquélla, y lo faculta para proyectarla en público, presentarla por televisión, reproducirla en copias, arrendarla y transferirla, sin perjuicio de los derechos que esta ley reconoce a los autores de las obras utilizadas y demás colaboradores. Además, le impone la obligación al productor cinematográfico de consignar en la película para que aparezcan proyectados, su propio nombre o razón social, y los nombres de los directores, de los autores de la escenificación, de la obra originaria, de la adaptación, del guion, de la música y de la letra de las canciones, y de los principales intérpretes y ejecutantes.

1.1.3.2.10.2.- Derechos conexos al derecho de autor

El artículo 65 de la Ley N°17.336 establece que los derechos conexos al derecho de autor son los que se otorgan a los artistas, intérpretes y ejecutantes para

permitir o prohibir la difusión de sus producciones y percibir una remuneración por el uso público de las mismas, sin perjuicio de las que corresponden al autor de la obra.

Respecto de las interpretaciones y ejecuciones de un artista, se prohíben sin su autorización expresa, los siguientes actos: i) la grabación, reproducción, transmisión o retransmisión por medio de los organismos de radiodifusión o televisión, o el uso por cualquier otro medio, con fines de lucro, de tales interpretaciones o ejecuciones; ii) la fijación en un fonograma de sus interpretaciones o ejecuciones no fijadas, y la reproducción de tales fijaciones; iii) la difusión por medios inalámbricos o la comunicación al público de sus interpretaciones o ejecuciones en directo; iv) la distribución al público mediante venta, o cualquier otra transferencia de propiedad autorizada por el artista o su cesionario, o de conformidad con esta ley.

El artículo 67 dispone que el que utilice fonogramas o reproducciones de los mismos para su difusión por radio o televisión, o en cualquiera otra forma de comunicación al público, estará obligado a pagar una retribución al artistas, intérprete o ejecutante y a los productores de fonogramas, cuyo monto será establecido de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 100 de la Ley N°17.336. Este cobro deberá efectuarse a través de la entidad de gestión colectiva que los represente. La distribución de las sumas recaudadas por concepto de derecho de ejecución de fonogramas se efectuará en la proporción de un 50% para los artistas, intérpretes o ejecutantes, y un 50% para el productor fonográfico.

El porcentaje que corresponda a los artistas, intérpretes o ejecutantes se repartirá de conformidad con las siguientes normas:

a) dos tercios serán pagados al artista intérprete, entendiéndose como tal el cantante, el conjunto vocal o el artistas que figure en primer plano en la etiqueta del fonograma o, cuando la grabación sea instrumental, el director de la orquesta.

b) un tercio será pagado en proporción a su participación en el fonograma, a los músicos acompañantes y miembros del coro.

c) cuando el artistas intérprete sea un conjunto vocal, la parte que le corresponda, según lo dispuesto en la letra a), será pagada al director del conjunto, quien la dividirá entre los componentes, por partes iguales.

La protección concedida por esta Ley a los derechos conexos tendrá una duración de 70 años, contados desde el 31 de diciembre del año de la publicación de los fonogramas, respecto de los productores de fonogramas, y de 70 años desde la publicación de las interpretaciones o ejecuciones de las interpretaciones o ejecuciones, respecto de los artistas intérpretes o ejecutantes.

Además, se establece expresamente el derecho que tienen los titulares de los derechos conexos a enajenarlos, total o parcialmente, a cualquier título. Además se dispone que estos derechos son transmisibles por causa de muerte.

La ley dispone, en su artículo 86, que son irrenunciables los derechos patrimoniales que esta ley confiere a los titulares de los derechos de autor y conexos, especialmente los porcentajes a que se refieren los artículos 50, 61, 62 y 67, mencionados anteriormente.

1.1.3.2.10.3.- Las Entidades de Gestión Colectiva de Derechos Intelectuales⁵

Los artículos 91 y siguientes de la Ley N°17.336 regulan las entidades de gestión colectiva de derechos intelectuales. Estas entidades son corporaciones chilenas de derecho privado, cuyo objeto social debe consistir en la realización de las actividades de administración, protección y cobro de los derechos intelectuales a que se refiere el título V de la Ley (artículos 91 al 102), sin perjuicio que la respectiva asamblea general de socios puede acordar, por mayoría absoluta de los afiliados, que hasta el 10% de lo recaudado y los remanentes de fondos sociales que se generen con motivo de su actividad, sean destinados a la promoción de actividades o servicios de carácter asistencial, en beneficio de sus miembros y representados, y de estímulo a la creación nacional, junto a otros recursos que les sean aportados.

El artículo 93 regula las disposiciones que deben contener los estatutos sociales de las entidades de gestión colectiva, entre los cuales destacan: i) la especificación de los derechos intelectuales que la entidad se propone administrar; ii) las reglas a que han de someterse los sistemas de reparto de la recaudación, incluido el porcentaje destinado a gastos de administración, que en ningún caso podrá exceder del 30% de lo recaudado; iii) el destino del patrimonio, en el supuesto de liquidación de la entidad.

Para que las entidades de gestión colectiva puedan dar inicio a cualquier de sus actividades requerirán de una autorización previa del Ministro de Educación, la cual debe se otorgará mediante resolución publicada en el Diario Oficial. Los requisitos para otorgarla están establecidos en el artículo 95 de la Ley N°17.336.

⁵ Este punto volveremos a tratarlo a propósito de la entidad de gestión colectiva Chile Actores en el capítulo 3 de la presente memoria.

La autorización podrá ser revocada por el Ministro de Educación si sobreviniere o se pusiere de manifiesto algún hecho que pudiera haber originado la denegación de la autorización, o si la entidad de gestión dejase de cumplir gravemente las obligaciones establecidas en la Ley.

El artículo 97 de la Ley establece que las entidades de gestión colectiva siempre estarán obligadas a aceptar la administración de los derechos de autor y otros derechos de propiedad intelectual que les sean encomendados, de acuerdo con sus objetivos o fines. En los casos de titulares de derechos que no se encuentren afiliados a alguna entidad de gestión colectiva autorizada, podrán ser representados ante éstas por personas, naturales o jurídicas, que hubieren recibido el encargo de cautelar o cobrar sus derechos de autor o conexos.

El artículo 100 dispone que las entidades de gestión estarán obligadas a contratar, con quien lo solicite, la concesión de autorizaciones no exclusivas de los derechos de autor y conexos que administren, de acuerdo con tarifas generales que determinen la remuneración exigida por la autorización de su repertorio. Las entidades sólo podrán negarse a conceder las autorizaciones en el caso que el solicitante no ofreciere suficiente garantía para responder del pago de la tarifa correspondiente. Las entidades podrán tener diferencias en las tarifas generales según categoría de usuario, pudiendo fijarse, además, planes tarifarios alternativos o tarifas especiales, mediante la celebración de contratos con asociaciones de usuarios, a los cuales podrán optar cualquier usuario que se ubique dentro de la misma categoría. Las tarifas acordadas conforme a este artículo deben ser publicadas en el Diario Oficial.

El artículo 100 bis regula el caso de las asociaciones con personalidad jurídica que representen a usuarios de derecho de autor o conexos, que no hubiesen alcanzado un acuerdo con una entidad de gestión colectiva sobre el monto de la tarifa, disponiendo que deberán someter la controversia a mediación obligatoria para ambas partes. Luego, el artículo 100 ter regula el caso en que la mediación fracase, disponiendo que los asuntos deberán ser sometidos a arbitraje.

Posteriormente, el artículo 102 establece que las entidades de gestión representarán legalmente a sus socios y representados nacionales y extranjeros en toda clase de procedimientos administrativos o judiciales, sin otro requisito que la presentación de copias autorizadas de la escritura pública que contenga su estatuto y la resolución que apruebe su funcionamiento. Para estos efectos, cada entidad debe llevar un registro público de sus asociados y representados extranjeros, con indicación de la entidad a que pertenecen y de la categoría de derecho que administra, de acuerdo al género de obras respectivo. Cada entidad debe enviar al Ministerio de Educación, copia de los contratos de representación, legalizados y protocolizados, celebrados con las entidades de gestión extranjeras del mismo género o género de obras, los cuales también deberán mantenerse a disposición de cualquier interesado.

1.1.3.2.10.4.- Ley N°20.243

La Ley N°20.243 señala que los derechos de propiedad intelectual de los artistas, intérpretes y ejecutantes de obras o fijaciones audiovisuales, se registrarán por las disposiciones de dicha ley y, en lo no previsto en ella, por la ley N°17.336, en cuanto sea aplicable.

El artículo 2 señala que con independencia a sus derechos patrimoniales, e incluso después de la transferencia de éstos o de su extinción, el artista, intérprete y ejecutante gozará, de por vida, del derecho a reivindicar la asociación de su nombre sobre sus interpretaciones o ejecuciones; y de oponerse a toda deformación, mutilación u otro atentado sobre su actuación o interpretación, que lesione o perjudique su prestigio o reputación. El ejercicio de estos derechos es transmisible a los herederos del artista intérprete y ejecutante, que tengan el carácter de legitimarios, de acuerdo a los órdenes abintestato establecidos en la ley. Estos derechos son inalienables, siendo nulo cualquier pacto en contrario.

Además, el artista, intérprete y ejecutante de una obra audiovisual, incluso después de la cesión de sus derechos patrimoniales, tendrá el derecho irrenunciable e intransferible de percibir una remuneración por cualquiera de los siguientes actos que se realicen respecto de soportes audiovisuales de cualquier naturaleza, en que encuentran fijadas o representadas sus interpretaciones o ejecuciones audiovisuales:

i) La comunicación pública y radiodifusión que realicen los canales de televisión, canales de cable, organismos de radiodifusión y salas de cine, mediante cualquier tipo de emisión, análogo o digital;

ii) La puesta a disposición por medios digitales interactivos;

iii) El arrendamiento al público, y

iv) La utilización directa de un videograma o cualquier otro soporte audiovisual o una reproducción del mismo, con fines de lucro, para su difusión en un recinto o lugar accesible al público, mediante cualquier instrumento idóneo.

El pago de la remuneración será exigible a quien lleve a efecto alguna de las acciones descritas precedentemente. Además, el cobro podrá efectuarse a través de

la entidad de gestión colectiva que los represente, y su monto será establecido de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 100 de la Ley N°17.336.

La remuneración antes mencionada no se entenderá comprendida en las cesiones de derechos que el artista hubiere efectuado con anterioridad a esta ley y no afecta los demás derechos que a los artistas o intérpretes de obras audiovisuales les reconoce la Ley N°17.336.

1.1.3.2.11.- Subcontratación

La Ley N°19.889 reguló este punto en el artículo 145-H que dispone: *“Cuando el empleador ejecute la obra artística o proyecto por cuenta de otra empresa, cualquiera sea la naturaleza jurídica del vínculo contractual, será aplicable lo dispuesto en los artículos 64 y 64 bis de este Código”*. Se hace necesario mencionar que los artículos 64 y 64 bis fueron derogados por el artículo 1° de la Ley N°20.123, de 16 de octubre de 2006.

La Dirección del Trabajo, antes de la derogación de dichos artículos, señaló: *“De la norma legal antes transcrita, como también de la historia fidedigna del establecimiento de la ley que incorporó dicha disposición al mencionado Código, se desprende que el legislador hace aplicables los preceptos sobre responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra respecto de las obligaciones laborales de sus contratistas y la de éstos con las de sus subcontratistas, contenidos en los artículos 64 y 64 bis de dicho cuerpo legal cuando el empleador ejecuta la obra artística o proyecto por cuenta de otra empresa.*

Cabe recordar que la finalidad de los señalados preceptos fue la de resguardar los derechos laborales y previsionales de los trabajadores, los que muchas veces se veían burlados a causa de la contratación por parte de empresas, que, a su vez, prestaban servicios a otras, pero que carecían de patrimonio suficiente para responder por dichas obligaciones.” (ORD. N° 4679/200, 2003)

Como dichas normas se encuentran derogadas, la mayoría de los autores señalan que hay que ir a los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo para buscar aplicación al régimen de subcontratación que el artículo 145-H aplicaba. Sin embargo, las nuevas normas son diferentes a los antiguos artículos 64 y 64 bis. En ese sentido, puede observarse que la nueva normativa sustituye la responsabilidad subsidiaria que el artículo 64 imponía al dueño de la empresa, obra o faena sobre las obligaciones laborales y previsionales del contratista, por una responsabilidad solidaria. Ésta, no obstante, puede devenir en subsidiaria en las condiciones que señala el artículo 183-D: hacer efectivos los derechos de información y de retención que reconoce el artículo 183 –C (Thayer A. & Novoa Fuenzalida, 2010, pág. 289).

Por lo anterior, manifestamos una posición eclíptica -diferente a la mayoría de la doctrina que señala que por el solo hecho de ser derogados los artículos 64 y 64 bis son aplicables las nuevas disposiciones de los artículos 183-A a 183-AE- la cual se resume en que habrá que analizarse caso a caso qué régimen será aplicable, sea el de solidaridad y/o el de subsidiariedad, según sea el caso y los supuestos concretos.

En ese sentido, la Dirección del Trabajo, indirectamente respecto a la aplicación del régimen de subcontratación a los técnicos de cine, señaló lo siguiente: *“que el régimen de subcontratación sólo opera en caso de prestaciones que impliquen habitualidad o permanencia, cabe referirse, a los requisitos que al efecto*

establece el inciso 1º del artículo 183-A, del Código del Trabajo, para configurar la existencia de una relación laboral sujeta al régimen de subcontratación y que este Servicio, mediante Ordinario N° 141/05 de 10.01.2007, se ha encargado de definir, señalando que son los siguientes:

a) Que el dependiente labore para un empleador, denominado contratista o subcontratista, en virtud de un contrato de trabajo.

b) Que la empresa principal sea la dueña de la obra, empresa o faena en que se desarrollen los servicios o se ejecuten las obras objeto de la subcontratación.

c) Que exista un acuerdo contractual entre el contratista y la empresa principal dueña de la obra o faena, conforme al cual aquél se obliga a ejecutar, por su cuenta y riesgo, obras o servicios para esta última, y

d) Que las señaladas obras o servicios sean ejecutadas por el contratista con trabajadores de su dependencia.

Es del caso consignar, en lo que concierne al requisito establecido en la letra b), que la referida doctrina sostiene, "que existirá subcontratación, tanto si las obras o servicios que ejecutan los trabajadores del contratista se desarrollan en las instalaciones o espacios físicos propios de la persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, como fuera de éstos."

De tal modo, que en opinión de este Organismo el lugar o recinto donde se desempeñan los trabajadores del contratista resulta irrelevante, como sucedería en la especie tratándose de filmaciones, de pre y post producción, grabaciones y/o adaptaciones de guiones, las cuales se llevarían a cabo en lugares exteriores, laboratorios y similares, todos los cuales constituirían recintos o instalaciones ajenos a la empresa principal dueña de la obra.

Sin embargo, la procedencia de aplicar o no, la normativa relativa a la subcontratación respecto de los trabajadores que se desempeñan en carácter de técnicos de cine, dependerá de la determinación previa que se efectúe de la habitualidad y permanencia en el desempeño de la labor que realizan para la empresa principal y del cumplimiento de los requisitos antes indicados, que presente la prestación de los servicios conforme a los antecedentes de hecho de los cuales se disponga.” (ORD. N°1644/016, 2013)

1.1.3.2.12.- Situaciones especiales durante la vigencia del contrato de trabajo

1.1.3.2.12.1.- Embarazo del artista y fuero maternal

Las normas contenidas en la Ley N°19.889 no regularon esta situación especial, por lo anterior, hay que ir a la normativa general para encontrar la solución. La normativa general establece, en el artículo 201 del Código del Trabajo y demás aplicables (por ejemplo, el artículo 171 del Código Laboral) el denominado fuero maternal estableciendo los derechos que ahí se consagran. En virtud del artículo 77, dichos derechos son plenamente aplicable a los trabajadores de artes y espectáculos.

Al respecto, la Dirección del Trabajo señala – indirectamente- que le serían aplicables dichas disposiciones a los contratos especiales en la medida que la trabajadora se encuentre acogida a algún sistema previsional -circunstancia que concurre en el caso de la trabajadora aprendiz de dicho ordinario-, será considerada beneficiaria de las normas sobre protección a la maternidad, incluyéndose entre éstas las relativas al fuero: *“La normativa del contrato de aprendizaje, se encuentra fundamentalmente contenida en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, que se*

denomina "De los Contratos Especiales", apartado que entre sus disposiciones regula también, otros particulares sistemas de prestación de servicios, tales como los relativos a trabajadores agrícolas, embarcados, portuarios, de artes y espectáculos, de casa particular, deportistas profesionales, tripulantes de vuelo y tripulantes de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga.

Ahora bien, no obstante que las actividades anotadas precedentemente han recibido por parte del legislador una regulación jurídica específica, cuyas particularidades inciden principalmente en aspectos relativos a la jornada de trabajo o en la forma en que se determina la remuneración, tal circunstancia no las exime ni margina de la normativa general, sobre todo en lo relativo a reglas de protección contenidas en el ordenamiento jurídico laboral.

Por lo tanto, en lo concerniente a las disposiciones sobre fuero maternal, cabe considerar en primer término que, los incisos 1º y 2º del artículo 201 del Código del Trabajo" (ORD.: N° 0537/07, 2014)

Por consiguiente, las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce después de él (artículo 195 del Código del Trabajo). Asimismo, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyéndose el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción (inciso segundo del artículo 195).

El artículo 195 inciso tercero señala que, si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198 del referido cuerpo legal.

Esta norma establece en su inciso final que, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluidos el período establecido en el artículo 197 bis del Código.

También es aplicable a los trabajadores de artes y espectáculos el artículo 196 del Código del Trabajo que señala que, si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios de salud. En caso que a consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada que impidiera regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso postnatal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio de salud respectivo. En caso que fuere un parto prematuro (antes de la trigésimo tercera semana) o el niño pesará menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de 18 semanas.

La forma de hacer uso del descanso maternal se establece en el artículo 197, y será presentándose ante el empleador con el certificado del médico o de matrona que acredite el estado de embarazo.

Posteriormente al periodo postnatal, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal maternal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad del artículo 195 del Código. Asimismo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso, percibirá un 50% del subsidio y, a lo menos, el 50% de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho. Para hacer uso de estos derechos (reincorporarse por la mitad de la jornada), la trabajadora deberá dar aviso por carta certificada a su empleador con a lo menos 30 días de anticipación.

En caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. En caso que el padre utilice el permiso postnatal, deberá dar aviso a su empleador con a lo menos 10 días de anticipación por carta certificada.

Para las enfermedades de los niños menores de un año y los menores de 18 años serán aplicables las disposiciones de los artículos 199 y 199 bis del Código del Trabajo, respectivamente.

El fuero maternal consiste en que, durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo establecido en el artículo 174 del Código del Trabajo. Este último señala que respecto a los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término a los

contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los número 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160 del Código del Trabajo.

Respecto a las causales señaladas por el artículo 159 del Código, son ambas aplicables a los contratos de trabajadores de artes y espectáculos ya que la primera de ella (N°4) se señala expresamente en el artículo 145-A y en la segunda de ellas (N°5) se encuentran el término de las funciones, obra, temporada o el proyecto pactado en el contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, recientemente esta materia ha sido debatida en la jurisprudencia judicial, especialmente en la Excelentísima Corte Suprema que, a propósito de un recurso de unificación de jurisprudencia, señaló lo siguiente:

6° Que esta Corte, cumpliendo con la finalidad primordial del recurso de unificación, considera que no puede limitarse el juez laboral en el ejercicio de la facultad que le otorga el artículo 174 ya indicado a constatar sólo la causal debiendo proceder al desafuero, sino que constituye un imperativo que debe ponderar los antecedentes del caso y así tomar la decisión si es procedente o no el desafuero en cuestión. Así ya ha sido unificado por esta Corte en la sentencia dictada en los autos Rol 12.051-2013 de 22 de abril de 2014 en que se rechazó el recurso, estableciendo que: “No se discute que la norma utiliza la expresión “podrá”, la que precede al verbo rector de la excepción, cual es, “conceder”, esto es, acceder u otorgar el permiso para despedir. Es decir, y sin duda alguna, la norma establece una facultad, una potestad, el ejercicio de un imperio por parte del juez, atribución que adquiere preponderancia en el evento de tratarse de causales de exoneración subjetivas controvertibles o, especialmente, en el caso de la ponderación de las objetivas. En ambos casos, el sentenciador está imbuido de la misma facultad; en otros términos, tanto a propósito de las causales subjetivas como de las objetivas, corresponde al juez examinar los antecedentes incorporados al proceso, de acuerdo a las reglas que

le hayan sido dadas por el legislador al efecto –en la especie, sana crítica- para decidir en sentido positivo o negativo. Si así no fuera, no se entiende la entrega que se le hace de competencia para decidir un conflicto como el de que se trata; si la norma en estudio consultara sólo la constatación del pacto de un determinado plazo y su vencimiento, no se divisa la razón por la que expresamente se estableció la obtención previa de la autorización judicial para proceder a la desvinculación de una dependiente en estado de gravidez conocido por la empleadora”.

7º) Que, por consiguiente, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina la necesidad de ponderar los antecedentes del caso para proceder al rechazo o confirmación del desafuero, sin que el juez pueda limitarse a un ejercicio mecánico de constatar la causal respectiva para privar al trabajador de la protección que le ha conferido el legislador.” (Copal Parks S.A. con Galdames, 2016)

1.1.3.2.13.- Termino del contrato de trabajo de artes y espectáculos

El legislador no incluyó mención alguna de las causales de término del contrato de trabajo de artes y espectáculos dentro del articulado de la ley, por lo cual nos hemos de dirigir a las causales comunes del Código establecidas en los artículos 159, 160, 161, 163 bis y 171.

1.1.3.2.13.1.- Causales contenidas en el artículo 159 del Código del Trabajo

- a. Mutuo acuerdo de las partes: Las partes acuerdan poner fin a la relación laboral en buenos términos.
- b. Renuncia del trabajador: Debe hacerse con aviso al empleador, a lo menos, con 30 días de anticipación.

- c. Cumplimiento del plazo convenido en el contrato: La fecha de término de la relación laboral ya ha sido establecida desde el inicio de ésta.
- d. Muerte del trabajador.
- e. Vencimiento del plazo convenido en el contrato: La duración del plazo fijo no podrá ser mayor a un año. Respecto a los contratos de trabajadores de artes y espectáculos debemos señalar que es plenamente aplicable lo dispuesto en este numeral, el cual señala que en caso que el trabajador hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de dos contratos a plazo durante doce meses o más en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. También es aplicable que el hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida, lo mismo en caso de una segunda renovación de un contrato de plazo fijo.
- f. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato: Por ejemplo, el término del proyecto para el cual se suscribió el contrato o las obras o temporada.
- g. Caso fortuito o fuerza mayor: Esta causal se refiere a cuando el contrato se torna imposible de continuar debido a circunstancias externas a la voluntad de las partes. El artículo 45 del Código Civil define el caso fortuito o fuerza mayor como “aquel imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc”. La Dirección de Trabajo ha señalado que los requisitos de esta figura son tres: imprevisibilidad, irresistibilidad y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad) (Dictamen N°4.223/67 del 27 de octubre de 2014).

1.1.3.2.13.2.- Causales del artículo 160 del Código del Trabajo

Estas causales hacen referencia a las conductas del trabajador que pueden degenerar finalmente en su despido, sin derecho a indemnización para éste.

“1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones; b) Conductas de acoso sexual; c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa; d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador; e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña; y f) Conductas de acoso laboral.

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las

horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”

1.1.3.2.13.3.- Causal del artículo 161 del Código del Trabajo

Esta causal es conocida como necesidades de la empresa. Consiste en la terminación inmediata de los servicios en relación a racionalización o modernización, baja de productividad, cambios en las condiciones del mercado o razones económicas que justifiquen esta desvinculación. Con todo, la causal invocada de necesidades de la empresa debe acreditarse, bajo sanción de producirse la declaración de despido injustificado y las consiguientes sanciones para el empleador. Esta causal da derecho a indemnización por años de servicio y la indemnización sustitutiva del aviso previo, ambas compatibles.

1.1.3.2.13.4.- Causal del artículo 163 bis del Código del Trabajo

Esta causal se incluyó por la nueva ley de procedimiento concursal y establece la posibilidad de dar término a la relación laboral cuando el empleador se ha sometido a un procedimiento de liquidación concursal ante los tribunales. Corresponde el ejercicio de esta acción al liquidador. Esta causal da derecho a indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.

Para el efecto del cobro de este crédito, el liquidador deberá presentar el respectivo finiquito dentro del plazo entregado por el tribunal para la verificación de los créditos. Si el trabajador suscribiese reserva respecto de ciertas cantidades del finiquito, se realizará la verificación solo respecto de las cantidades no controvertidas mientras tanto.

1.1.3.2.13.5.- Causal del artículo 171 del Código del Trabajo

Esta causal es la denominada como auto despido, que consiste en la invocación por parte del trabajador de las causales del artículo 160 en los numerales 1, 5 y 7 del Código del Trabajo, respecto del empleador. Ello se sustenta en omisiones graves por parte del empleador de sus deberes para con el trabajador, lo cual lo obliga a poner término a la relación laboral. Esta causal genera todas las indemnizaciones ya vistas, incluyendo los respectivos aumentos en virtud de la causal invocada por el trabajador ante tribunales. En caso de no comprobarse la causal, se considera que el trabajador ha renunciado voluntariamente.

1.1.3.2.13.6.- Aviso de término de la relación laboral y obligación del empleador

Al respecto, nuevamente debemos aplicar las disposiciones generales entregadas por el Código del Trabajo en lo que sean pertinentes y aplicables al

contrato de trabajo de artes y espectáculos. En ese sentido, el artículo 162 del Código regula el tema y señala que en caso de los números 4, 5 o 6 del artículo 159 o si el empleador pusiere termino por aplicación de una o más causales del artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación deberá enviarse dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. En caso de la causal del N°6, el plazo será de 6 días hábiles. Copia del mismo aviso deberá enviarse a la Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

El empleador deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que den cuenta de ello. Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que consta la recepción de dicho pago.

1.1.3.2.14.- Sindicalización de los trabajadores de artes y espectáculos

La sindicalización no fue tratada por la Ley N°19.889, por lo que hay que remitirse a las normas generales contenidas en el Código Laboral. En este punto debemos señalar que esta materia fue objeto de una reforma laboral el año 2016, mediante la Ley N°20.940⁶, que “Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales. Esta ley modificó algunas materias establecidas en el Código del Trabajo que regulan el ejercicio del derecho de sindicalización, así por ejemplo modificó el título del Libro III pasándose a llamar solamente “De las Organizaciones Sindicales”. En lo pertinente a esta tesis, nos permitiremos tratar algunas modificaciones que afectarán a los trabajadores de artes y espectáculos, en especial su posibilidad de negociar colectivamente, de acuerdo a las modificaciones realizadas por la Ley N°20.940.

1.1.3.2.14.1.- Posibilidad de la formación de sindicatos al amparo de la Reforma Laboral

El artículo 216 del Código del Trabajo señala que las organizaciones sindicales se constituirían y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:

- a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- b) Sindicato interempresa: aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y

⁶ Esta ley entró en vigencia el 1° de abril de 2017, sin perjuicio de las excepciones contempladas en las normas transitorias.

- d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia y subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

Este último se trata de un sindicato conformado exclusivamente por trabajadores por obra o faena (Lizama Portal, 2016, pág. 34). Al respecto, debemos señalar que se encuentran dentro de esta categoría de sindicatos los trabajadores de artes y espectáculos que trabajen por plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto, atendido a que su prestación de servicio es de periodos cíclicos o intermitentes y por existir una relación bajo dependencia y subordinación, todo ello en los términos del artículo 216 del Código del Trabajo.

Con todo, los trabajadores eventuales o transitorios también podrán crear sindicatos interempresas, por lo cual, los trabajadores de artes y espectáculos podrán crear sindicatos interempresas para sus respectivos fines.

1.1.3.2.14.2.- Requisitos de forma y fondo para la constitución de un sindicato

Los sindicatos se constituyen al amparo del Capítulo II del Libro III, artículos 221 hasta el 230 del Código del Trabajo.

El artículo 221 del Código del Trabajo señala que los sindicatos se constituyen por medio de una asamblea que reúna los quórumos señalados en los artículos 227 y 228 del Código del Trabajo. Dicho artículo fue modificado por la reforma laboral del año 2016, agregando que, tratándose de un sindicato interempresa, sólo podrán

actuar como ministros de fe los inspectores del trabajo. En dicha asamblea se deben aprobar los estatutos y elegir el directorio.

Las personas que participen de la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozarán de un fuero laboral desde 10 días anteriores y hasta 30 días de realizada la asamblea.

Respecto a los trabajadores constituyentes de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, éstos gozarán de un fuero desde 10 días anteriores a la asamblea y hasta el día siguiente de efectuada ésta. El fuero no podrá ser mayor a 15 días y ampara a los trabajadores por obra o faena- trabajadores de artes y espectáculos de acuerdo a lo ya señalado-, solo durante la vigencia del respectivo contrato individual, sin necesidad que se requiera su desafuero al término de cada uno de ellos [artículos 221-5 en relación al artículo 243-6 del Código del Trabajo]. (Lizama Portal, 2016, pág. 35)

Luego de haberse realizado la respectiva asamblea, el director sindical debe depositar en la Inspección del Trabajo el acta original y dos copias de sus estatutos, al tenor del artículo 222 del Código Laboral. El artículo 223 regula qué sucede en caso de realizarse observaciones a los estatutos por parte de la Inspección y cómo deben ser subsanados por parte del sindicato.

El directorio sindical deberá comunicar por escrito a la administración de la empresa la constitución del sindicato, la nómina del directorio y quienes gozan de fuero, dentro del plazo de 3 días hábiles siguientes a la celebración de la asamblea.

- Quórum:

i) Empresas de más de 50 trabajadores: requerirá de un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% total de los que prestan servicio en ella.

ii) Empresas con 50 trabajadores o menos: podrán constituir sindicato 8 de ellos, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores. Si la empresa tiene un número impar de trabajadores, los porcentajes antes indicado se calculará sobre el número par inmediatamente anterior a aquel.

iii) Empresas donde no exista sindicato: tanto para las empresas con más de 50 trabajadores, como para las con menos de esta cantidad, se requerirá al menos de 8 trabajadores debiendo completarse el quorum de alguno de las dos anteriores, en el plazo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley.

iv) Empresas con más de un establecimiento: podrán constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 30% de los trabajadores de dicho establecimiento. Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato 250 o más trabajadores de una misma empresa.

v) Para constituir un sindicato que no sea de aquellos anteriormente mencionados, se requerirá del concurso de un mínimo de 25 trabajadores para formarlo.

- Delegados Sindicales:

Los trabajadores que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios – trabajadores de artes y espectáculos- , elegirán uno o más delegados sindicales según lo siguiente:

- i) 8 a 50 trabajadores: 1 delegado sindical.
- ii) 51 a 75 trabajadores: 2 delegados sindicales.
- iii) 76 o más trabajadores: 3 delegados sindicales.

Si entre los trabajadores de la empresa se hubieren elegido dos o más directores sindicales estos cargos se rebajarán en igual proporción del número total de delegados.

Los delegados sindicales gozarán de un fuero sindical desde la fecha de su elección y hasta 6 meses después de haber cesado en el cargo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 243 del Código del Trabajo. Dicho fuero consiste en que el trabajador no podrá ser despedido por la sola voluntad del empleador, sino que necesitará de la autorización judicial en los casos que haya procedencia de éste por causa legal.

1.1.3.2.14.3.- Formas de negociar colectivamente.

Esta materia se encuentra regulada en el Libro IV del Código del Trabajo, el cual fue modificado la Ley N°20.940. En relación a este punto cabe indicar que no existe una definición de negociación colectiva, ya que la definición que contenía el proyecto de ley fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional. Sin perjuicio de aquello, es posible definir la negociación colectiva como *“un procedimiento el cual los trabajadores ejercen su derecho a negociar colectivamente con uno o más empleadores, a través de organizaciones sindicales o grupos de trabajadores que se unen para este efecto, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones, por un tiempo determinado, de acuerdo con la ley”* (Lizama Portal, 2016, pág. 60).

En lo referentes a los trabajadores de artes y espectáculos que formen un sindicato de trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, el antiguo Código del Trabajo, en su artículo 305, prohibía negociar colectivamente a los trabajadores contratados por obra o faena transitoria. Sin embargo, la Ley N°20.940 derogó dicha disposición y estableció que podrán negociar colectivamente de acuerdo al nuevo Capítulo II del Libro IV, el cual establece reglas especiales. Se establecen dos formas de negociación colectiva:

- i) Conforme al procedimiento de negociación no reglada del artículo 314 del Código Laboral: Esta negociación podrá iniciarse en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, entre 1 o más empleadores y 1 o más organizaciones sindicales, serán negociaciones directas, voluntarias y sin sujeción a ninguna norma de procedimiento y podrán convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

- ii) Conforme a las disposiciones especiales del Capítulo II del Libro IV (artículos 365 a 373 del Código del Trabajo): Respecto a este procedimiento hay que señalar que la ley establece que las empresas solo estarán obligadas a negociar bajo este procedimiento en caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a 12 meses pero los trabajadores no gozarán de las prerrogativas de los artículos 309 (Fuero de Negociación Colectiva) y 345 (Derecho a Huelga) del Código del Trabajo. El procedimiento de negociación colectiva comienza con la presentación del proyecto de contrato colectivo con las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para un período de tiempo, temporada u obra o faena transitoria. El sindicato podrá presentar el proyecto de contrato colectivo a una o más empresas, una vez iniciada la obra o faena transitoria, además una copia deberá entregarse a la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes.

El empleador tiene un plazo de 5 días para dar respuesta al proyecto presentado. En caso que el proyecto sea presentado a dos o más empresas, cada una de ellas decidirá si negocia en forma separada o conjunta.

Las partes podrán reunirse las veces que estimen necesarias y podrán asistir a las reuniones con sus asesores. Asimismo, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo, la que tendrá amplias facultades para instalarlas a un acuerdo. Esta mediación durará 5 días, prorrogable de mutuo acuerdo por el plazo que estimen conveniente.

El artículo 371 del Código del Trabajo señala que las estipulaciones de los convenios celebrados en virtud de las normas de este capítulo se tendrán como parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores afiliados a la o las organizaciones sindicales que los hubiesen negociado, incluidos aquellos que con posterioridad se afilien. Los convenios podrán incluir las materias sobre condiciones especiales de trabajos señaladas en los artículos 374 del Código del Trabajo.

Por último, podrá suscribirse un convenio de provisión de puestos de trabajo conforme a las normas de este capítulo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 373 del Código.

1.1.3.2.14.4.- Prerrogativas de la negociación colectiva para los trabajadores de artes y espectáculos: El fuero de negociación colectiva y la huelga

De acuerdo a lo señalado en los puntos anteriores, el empleador de los trabajadores de artes y espectáculos que estén afiliados a un sindicato de trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, solo se encuentra obligado a negociar con estos trabajadores en el caso de tratarse del procedimiento especial de los artículos 365 y siguientes del Código y cuando la obra o faena transitoria tenga una duración superior a 12 meses. Por consiguiente, la negociación colectiva de estos trabajadores se ve bastante limitada debido a la extensión que debería tener una obra o faena transitoria para poder encontrarse en el supuesto de negociación obligatoria.

Además de lo anterior, esta negociación obligatoria para el empleador se encuentra bastante disminuida respecto a otro tipo de negociaciones colectivas, ya que los trabajadores no disponen de sus dos principales derechos de acuerdo a disposición expresa del inciso segundo del artículo 365 del Código del Trabajo: a) El fuero de negociación colectiva; b) La Huelga.

CAPÍTULO 2: ANÁLISIS DE LOS CASOS SOZA Y ESPINOZA.

2.1.- El caso de José Soza, Causa RIT: T-33-2010 del Segundo Juzgado Laboral de Santiago, Rol Ingreso de Corte de Apelaciones N°959-2010 (Reforma Laboral), Rol Ingreso Corte Suprema N°205-2011

2.1.1.- Antecedentes del caso de José Soza

José Soza ingresó a prestar servicios para TVN durante la década de los ochenta, vínculo que se vio interrumpido el año 1986, para luego ser retomado en el año 1992 hasta el 2009. Se desempeñó como actor para la estación televisiva, suscribiendo una serie de contratos de prestación de servicios sin tener opción alguna a negociar en torno a estos, a excepción de su remuneración. Esta situación continuó hasta el año 2009, en el cual Soza - como ya era usanza- al final del primer semestre de dicho año contactó al área dramática para saber cuál sería su próximo rol a interpretar, recibiendo la negativa por parte de su directora la cual, en palabras del actor le indicó que no se contemplaban sus servicios en función de su edad. Ante dichos acontecimientos, Soza demanda a TVN por despido vulneratorio y por una serie de prestaciones adeudadas por los años de trabajo con el canal.

2.1.2.- Argumentos del Demandante

Indica el actor en su demanda que se desempeñó de forma ininterrumpida en su rol de actor para TVN entre los periodos ya señalados, pareciéndole contradictorio en primer término que durante dictadura se le realizaran contratos amparados por el Código del Trabajo para luego ser contratado de forma sucesiva y sin posibilidad alguna de negociar de forma civil. Ante ello tuvo que realizar inicio de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos y emitir boletas de honorarios en principio, para luego migrar a la entrega de factura al canal por la realización de sus servicios.

Entre las obligaciones del actor no solamente se encontraba la interpretación del respectivo rol, también debía participar obligatoriamente en las actividades anexas para fines comerciales o promocionales de la producción, en la plataforma o modo que sea. En ocasiones debió trasladarse a otras localidades para las grabaciones respectivas, teniendo que vivir en dichos lugares por tiempos extensos. Estos gastos, alimentación, traslado y vivienda eran costeados íntegramente por el canal. No obstante, ya se atestiguaba una discriminación en relación a esta última situación, pues solo a los actores les tenían obligados según el libelo del actor, a convivir en el mismo hotel y comer lo que el canal les permitiera, no dejándoles libertad para poder vivir en otro lugar, aun a pretexto de que él mismo se pagase su estadía. Esto, a su juicio, vulneraba la privacidad de ellos, basado en el argumento de que los actores son desordenados e indisciplinados. El personal técnico y demás del área dramática si poseía plena libertad en relación a su estadía.

Otro aspecto que relata el actor es en relación a las prestaciones de salud, específicamente lo referido a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Producto de sus trabajos para TVN le surgió un serio problema dental, al cual el canal decidió no responder a pesar de haberle señalado de antemano que existían seguros y cobertura de salud en caso de que se suscitara algo. El mismo Soza tuvo que costearse dichos tratamientos.

Este régimen de trabajo "esquizofrénico" mermo aún más la debilitada mente del actor, el cual ya padecía serios problemas de depresión y alcoholismo producto de los vejámenes a los cuales se vio expuesto durante la dictadura. Esto se acentuaba más ante la incertidumbre que existía respecto de su continuidad o no año a año en el área dramática.

Finalmente, señala que sustenta su demanda en la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido por parte de la señora Maria Eugenia Rencoret, directora del área dramática de TVN quien le indicó en conversación, en relación a si estaba considerado para el próximo semestre, que *“no estaba en el rango de edad para los personajes de la teleserie del primer semestre de 2010, ni por el momento para los próximos proyectos del Área dramática”*. (Escrito complementa demanda p. 6)

2.1.3.-Argumentos del demandado

En primer lugar, el demandado indicó que es falso que Soza hubiese ingresado a prestar servicios bajo subordinación y dependencia para TVN, pues siempre los prestó en calidad de trabajador independiente y autónomo. No controvierte el hecho de que haya desempeñado el rol de actor para diversas producciones del canal.

En relación con el inicio de la prestación de servicios indica que no es efectivo que ésta haya iniciado en 1991, sino que en 1992. Respecto de las características del trabajo se indica que su horario era establecido a través de un rotero semanal, el cual se desarrollaba de común acuerdo con los actores. Las producciones duraban varios meses, pero no la totalidad del año, teniendo el actor varios meses de total libertad producto de que las teleseries solo ocupaban una porción del año.

El actor no poseía la exclusividad señalada por su demanda, indicando que participó en distintas producciones audiovisuales y teatrales paralelamente a su labor en TVN. Respecto de los contratos, se señala que en ellos se deja establecido que no producen efectos laborales, y que el trabajo correspondía a una contratación civil.

En relación con el término de los servicios, señala el demandado que el actor los prestó hasta julio de 2009, fecha en la cual dejó de salir en la teleserie que se estaba exhibiendo. El contrato, no obstante, tenía duración hasta el 31 de octubre de 2009.

Frente a ello, en la contestación, interpuso excepción de incompetencia en atención a que el conflicto no es de competencia de los tribunales laborales sino de los tribunales civiles; además de tener por contestada la demanda y desestimarla declarando que no existió relación laboral y, por lo tanto, nada se debía al actor.

En subsidio de aquello, solicitó que se declarase la caducidad de las acciones de tutela y despido injustificado por haber sido interpuestas de manera extemporánea; en segundo lugar, rechazar la tutela de derechos fundamentales por no haber existido ésta; en tercer lugar, que se declaré el inicio de contrato de trabajo el 15 de octubre de 2003 en atención al artículo transitorio de la Ley N° 19.889 y calcular las indemnizaciones en base a 90 UF. También, atendiendo el carácter constitutivo de la eventual sentencia condenatoria, que no se aplique la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo o denominada ley Bustos; todo esto sin costas.

2.1.4.- Principales normas legales involucradas

La discusión legal dada por las partes se refiere a las siguientes normas:

- Artículos 1, 3, 7, 8, 9,10, 145-A del Código del Trabajo: Las normas antes citadas son controvertidas por las partes, en el sentido de que se discute la naturaleza jurídica de la relación que los une: por un lado, si es una relación

contractual regulada por el Código Civil en las normas de la prestación de servicios y, por el otro, una relación laboral regulada por Código del Trabajo y especialmente respecto al contrato de artes y espectáculos.

- Artículos 21, 22, 30, 33,145-C 145-D, 145-E del Código del Trabajo: La discusión de estas normas versa respecto a su aplicación, en el caso que la jornada de trabajo laboral es uno de los indicios que puede determinar si estamos ante una relación laboral.

-Artículos 41, 42, 44, 46, 54, 55, 56, 58, 145-G, 145-L: Las normas sobre remuneraciones son discutidas por las partes. La periodicidad, forma de pago, contenido de la remuneración son materia de controversias, en ese sentido, el pago que realizó TVN por los servicios prestados por el actor tienen cierta periodicidad en el tiempo, pero su concepto es distinto dependiendo del punto de vista de la parte.

-Artículos 66 y siguientes del Código del Trabajo: Las normas sobre feriado anual y permisos son materia de discusión, tanto en su procedencia, monto y pago.

- Artículos 159, 161, 162,163, 168, 169, 172 del Código del Trabajo: Las normas de terminación de la relación laboral están involucradas en la discusión. Al respecto cabe señalar que si bien se discute la aplicación de éstas al vínculo contractual que une las partes, también se discute cuál de estas normas se aplicaría y los montos y conceptos de las indemnizaciones que proceden en el caso sub lite.

- Artículos 420 en relación con los artículos 1 al 10 de Código del Trabajo: La materia de competencia del tribunal para conocer o no de la demanda, en los

términos planteados por el demandado, hacen plenamente aplicables al análisis que deberá realizar el tribunal en torno a esta materia, en especial respecto a la excepción de incompetencia.

- Artículos 485 a 495 del Código del Trabajo: Al invocar el demandante una vulneración a sus derechos fundamentales hace aplicable las normas del procedimiento de tutela laboral. Al respecto será materia de discusión y de análisis del fallo el concepto de derecho al trabajo, garantía de indemnidad y procedencia de la tutela laboral.

2.1.5.- Análisis del fallo de primera instancia

En primer lugar, la sentencia fija en sus primeros siete considerando las peticiones de las partes, así como los hechos descritos por los escritos de ambas partes. De ello concluye el magistrado, en el considerando octavo, que son hechos contestes para las partes que a lo menos desde el mes de septiembre de 1992 Jose Soza prestó servicios a TVN en la calidad de actor. Se estimó como hecho discutido que el actor haya ingresado a prestar servicios el año 1991, sin embargo, dicho hecho fue confirmado mediante prueba testimonial durante el proceso. Se hace aplicación de la sanción del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, en relación a la presentación insuficiente de aquellos documentos que legalmente debían de obrar en manos de las partes, en este caso, el contrato de trabajo por el periodo de 1991.

En su considerando noveno, se hace cargo el sentenciador de la redacción de los contratos, concluyendo que fueron redactados exclusivamente por la parte demandada, sin quedarle opción alguna al actor para negociar. A mayor abundamiento, hace hincapié que, en base al principio de primacía de la realidad y al analizar ciertas normas del contrato, es incuestionable que se le obligó por años a

reconocer que prestaba servicios a TVN, siendo que en la práctica éstos se realizaban bajo los términos del Código del Trabajo.

Continuando con el análisis de la subordinación y dependencia, en el considerando décimo el sentenciador establece que ésta se manifiesta al estar el actor obligado a cumplir un horario y en caso de no asistir se le realizaba un descuento de su remuneración. Esto representa claramente la facultad de instrucción de un empleador laboral.

En el considerando décimo primero el sentenciador señala *“De acuerdo a lo señalado precedentemente, queda claro que el no reconocimiento por parte del canal de televisión demandado de la calidad de trabajador del actor de autos, no se trata de un problema jurídico aislado, sino que de una problemática generalizada en nuestro país ...”*

Finalmente, en relación con la fecha de término de los servicios, fueron tantas las contradicciones del demandante en su escrito que el sentenciador no pudo llegar a conclusión que le llevase a pensar que fue con posterioridad al 31 de octubre de 2009, fecha en que concluía el contrato.

Ante estos hechos, el juez rechazó las demandas de tutela laboral por vulneración de garantías fundamentales y la acción subsidiaria de despido injustificado por encontrarse ambas prescritas. A su vez rechazó la excepción de finiquito interpuesta por TVN. Acogió la demanda de Soza por cobro de prestaciones laborales adeudadas, debiendo convalidarse éstas hasta el despido según la sanción de la llamada ley Bustos, estas son: todas las cotizaciones previsionales de todo el

periodo trabajado por el actor, es decir, desde el 1 de noviembre de 1991 a 31 de octubre de 2009, con reajuste e intereses.

2.1.6.- Recurso de nulidad interpuesto por TVN

No conforme con la resolución, TVN decide interponer recurso de nulidad contra la sentencia de primera instancia. Se basa en los siguientes hechos:

- A. Causal de las letras B y E del artículo 478 del Código del Trabajo, en relación al artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo: Haberse omitido el análisis de toda la prueba.

Respecto a esta causal, el abogado de TVN no se encontraba conforme con las expresiones utilizadas por el sentenciador en su análisis de la prueba, ya que al final de la sentencia éste señala que la demás prueba en nada altera las conclusiones. Esto es considerado por el demandado como una omisión de la obligación del sentenciador de realizar una ponderación de la prueba en relación a las máximas de la experiencia conforme al sistema de sana crítica, ya que la expresión “*la demás prueba en nada altera*” viene a significar en pensamiento del letrado que el juez no quiere analizarla en realidad, dejándola a su arbitrio de lado. A su vez el demandado señala en su escrito como debe realizarse la correcta la forma en que el juez debe realizar su trabajo y cómo debe llegar a sus conclusiones, ilustrándole el proceso deductivo adecuado que lleve a las conclusiones que favorezcan a sus intereses.

- B. Causal del artículo 477 del Código del Trabajo en relación con los artículos 29 inciso 2 de la ley 19.132 y 22 inciso 1 del referido cuerpo legal, es decir, dictarse con infracción a la ley.

Esta causal es en relación a la especialidad de la ley de TVN, la cual establece en uno de sus artículos que para tener la calidad de trabajador se debe desempeñar el personal a lo menos, durante media jornada. Esto a su vez lo enlaza con el artículo 22 del Código del Trabajo, en relación al concepto de jornada de trabajo, señalando que el actor no estaba sometido a jornada de trabajo en realidad y que tampoco dadas las horas que finalmente trabajaba cumplía los requisitos para ser contratado laboralmente de conformidad a la ley de TVN.

- C. Causal del artículo 477 Código Laboral, en relación al artículo 162 inc. 5 y 70 inc. 2 del mismo Código: Dictarse con infracción a la ley.

Este capítulo final del recurso de nulidad señala que el sentenciador ha fallado contra ley dado que en opinión de la excelentísima Corte Suprema: 1. La ley bustos, o sanción frente al despido sin pago de cotización previsionales, no concurre cuando el fallo declara la existencia de una relación laboral, pues este tiene naturaleza constitutiva; 2. En relación al feriado, la Corte Suprema tiene la opinión de que pasados dos periodos se produce caducidad en relación a los periodos anteriores, no pudiendo exigirse el pago de estos últimos.

2.1.7.- Recurso de nulidad interpuesto por José Soza

1. Causal del artículo 477 del Código del Trabajo, es decir, de haberse dictado sentencia con infracción a la ley que ha influido en lo dispositivo del fallo al declarar caducas las acciones de tutela de derechos fundamentales y despido injustificado.

Justifica la demandante su presentación en que la sentenciadora ha desestimado el hecho de que la relación que unía a Soza con TVN era de carácter indefinido de conformidad a la aplicación del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo. Ello implica que la fecha efectiva de término de los servicios no era el 30 de octubre de conformidad al contrato suscrito entre las partes, sino que correspondería a la fecha del despido, es decir, el 30 de noviembre de 2009. Con ello las acciones no se encontrarían caducas, pues a la fecha de presentación de la demanda estas todavía se encontraban vigentes.

2. Causal de nulidad del artículo 478 letra b) Código del Trabajo en cuanto la sentencia ha sido pronunciada con manifiesta infracción de las normas de apreciación de la prueba.

Según el actor, la sentenciadora omite su deber de ponderar la prueba conforme a las normas de la sana crítica al desestimar una serie de elementos probatorios como pagos, facturas del mes de noviembre de 2009, en relación al hecho de prueba "*fecha de término de la relación de trabajo*". Solo se remite a indicar que son insuficientes, sin hacerse cargo de ellas. Conforme a las máximas de la experiencia la fecha de término de la relación pues debía fijarse en noviembre y no en octubre, a la luz de lo escriturado en el contrato de prestación de servicios, debido a que se realizaron pagos en dicho mes por los servicios prestados.

3. Causal de nulidad del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en cuanto a la omisión del requisito del artículo 459 N° 6 del mismo Código, en relación a contener la resolución de las cuestiones sometidas al debate del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar.

Esta causal se fundamentó en que el magistrado se excusó de determinar el monto de las gratificaciones legales porque los antecedentes entregados por la parte demandante resultaron insuficientes. El hecho de haber rechazado la excepción de finiquito de la parte demandada y no controvertir el vínculo laboral y las gratificaciones, la jueza erróneamente no cumplió su obligación de establecer dichos montos o las bases a través de las cuales se calcularán, pese a tener la prueba suficiente a juicio de la abogada.

2.1.8.- Sentencia del recurso de nulidad

Conoció del recurso de nulidad la Segunda sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, presidida por los Ministros Sr. Alfredo Pfeiffer, Sr. Mario Rojas y el Abogado Integrante Sr. Rodrigo Asenjo.

- En relación al recurso de nulidad interpuesto por TVN, éste es rechazado por las siguientes razones:

En relación con los primeros dos motivos indicados por el abogado de TVN, éstos a juicio de los magistrados constituyen simplemente una disconformidad del recurrente en relación al planteamiento de la jueza laboral.

En relación a la tercera causal de nulidad esgrimida por el recurrente, esto es, la aplicación de la ley especial de TVN al caso, se estima que no concurre por cuanto no formó parte del debate de la sentencia que se intenta impugnar. Finalmente, en relación a la última causal, ésta es la aplicación errada de la sanción de la Ley Bustos y los feriados, el tribunal, haciendo aplicación del principio de primacía de la realidad llega a la misma conclusión que la sentencia impugna, esto es, que existió

una relación laboral encubierta, y por tanto, le es aplicable dicha sanción. En relación a los feriados, indica que se debió interponer excepción de prescripción sobre estos y no de finiquito, por lo cual también debe desecharse esta alegación.

- Respecto al recurso presentado por Jose Soza, éste fue rechazado de igual forma por las siguientes razones:

En relación con la fecha de término de los servicios y, por consiguiente, de la caducidad de las acciones presentadas, el tribunal sostiene que la determinación de una fecha es una cuestión de fondo, pues son hechos que se determinan en el procedimiento llevado antes estos, por lo cual, en relación a la solicitud de nulidad respecto de la fecha de términos de los servicios, se rechazó por encontrarse imposibilitado el tribunal por mandato legal a modificar dichos hechos. El segundo motivo respecto de la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, también es desechado, puesto que no puede el recurrente probar la forma en que no se realizó dicho análisis conforme a dichas máximas. El tercer motivo, este es no haberse pronunciado sobre las cuestiones sometidas a su decisión es igualmente rechazada, pues a juicio del tribunal si se llegó a una conclusión que rechazó dicho capítulo de la demanda, siendo esta última un mero reproche al sentenciador por no haberla acogido.

Finalmente indica respecto de ambos recursos que se ciñen a la lógica de un sistema de doble instancia, pensando que éstos son una apelación, y no un recurso de nulidad, por las diversas expresiones utilizadas por ambos abogados.

2.1.9.-Recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el demandado

El recurso de unificación de jurisprudencia tiene la finalidad de aunar distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. En relación con el caso de Soza TVN, el recurso de unificación fue visto por la Cuarta Sala de la Corte Suprema, integrada por los Ministros Sr. Patricio Valdes, Sra. Gabriela Pérez, Sra. Rosa Maria Maggi, Sra. Rosa Engem y el abogado integrante Sr. Patricio Figueroa y tuvo por objeto que la Corte Suprema se pronunciará respecto a la procedencia de la sanción de la Ley Bustos.

En relación a este punto, el abogado del demandado invoca la jurisprudencia emanada desde la Corte Suprema en la casusa Rol 852 – 2010, en relación al caso caratulado “Núñez Arancibia, Alvaro con Sociedad Contractual Minera Tambillos”. Al igual que el caso de José Soza con TVN, en el de Núñez con la Sociedad minera se solicitó la nulidad del despido y su convalidación, además del pago de las prestaciones adeudas de seguridad social. La demandada alegó la existencia de un vínculo de carácter laboral, pero la sentencia definitiva de 20 de noviembre de 2009 reconoció la existencia y aplicó en su integridad la sanción de la Ley Bustos. Frente a ello se interpuso recurso de nulidad, el cual tampoco prospero pues, a juicio de la Corte de Apelaciones de La Serena, la sentencia tiene carácter de declarativo y no constitutivo, por lo cual se hace presente que concurren los requisitos para la aplicación de la Ley Bustos.

Al resolver sobre este asunto, la Corte Suprema sostuvo: "*Dicha interpretación contraria, sin duda, a aquella que se ha dado al citado artículo 162 por esta Corte, en la medida que este Tribunal ha decidido que dicha sanción se aplica al empleador que habiendo retenido de las remuneraciones del trabajador, los dineros pertinentes para los efectos de enterar las cotizaciones de seguridad social en los organismos*

correspondientes, no ha cumplido con su rol de intermediario y ha distraído los fondos que ha descontado y no le pertenecen, en finalidades distintas a aquellas para las cuales están destinados, lo que no ha ocurrido en el caso de que se trata, en la medida en que la demandada entendía estar relacionada civilmente con el actor, lo que este acepto en tanto estuvo vigente el nexo..." (Recurso Unificación TVN, Págs. 14 – 15)

La Corte Suprema al ponderar el fallo del recurso de Nulidad interpuesto por TVN y la sentencia invocada en el recurso de unificación de jurisprudencia llegó a la conclusión que sobre la materia en discusión, esto es, la aplicación de la Ley Bustos existen diversas interpretaciones, más el criterio uniforme de dicha Corte ha sido que las sentencias que declaran la existencia de una relación laboral no tienen el carácter de declarativas sino que constitutivas, no procediendo por tanto la sanción del artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo. De esta forma se falló a favor de TVN dictándose una sentencia de reemplazo que elimina la convalidación del despido respecto del pago de lo adeudado al actor.

2.2.- El Caso de Álvaro Espinoza, Causa RIT: T-527-2012 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rol Ingreso Corte De Apelaciones Nº216-2013 (Reforma Laboral), Rol Ingreso Corte Suprema Nº: 7723-2013

2.2.1.- Antecedentes del caso de Álvaro Espinoza

Álvaro Espinoza Concha fue un actor que trabajó durante los años 1999 y 2012 en el área dramática de Televisión Nacional de Chile (TVN). Participó como actor en diversas teleseries, tales como: Romané, Pampa Ilusión, El Circo de las Montini, Los Pincheira, Los Treinta, El Señor de La Querencia, El Laberinto de Alicia y Pobre Rico, entre otras.

La relación entre el actor y la casa televisiva tuvo dos periodos contractuales: i) Años 1999 a 2010: la relación fue de contratos de prestación de servicios a plazo fijo, ya sea de duraciones anuales o bi anuales; ii) año 2010 a 2012: se realizaron contratos de prestación de servicios pero las partes eran dos personas jurídicas, por un lado TVN y, por el otro, Producciones Audiovisuales Erizo Ltda., de la cual el actor era socio. En ambos periodos los trabajos prestados se pagaban por cuotas mensuales dependiendo de la duración pactada (12 cuotas o 24 por ejemplo).

Esta relación se mantuvo hasta el año 2012, en dicho año se encontraba en pantalla la telenovela "Pobre Rico" la cual tendría una duración de un semestre. A mediados de año se le comunicó al actor que ya no continuaría en escena, sin embargo, la teleserie seguiría al aire puesto que había sido extendida por todo el segundo semestre de 2012 debido a sus buenos resultados. Por lo anterior, en agosto de 2012 se saca de pantalla al personaje del actor y éste deja de prestar servicios a TVN.

Álvaro demandó a TVN por varios conceptos, unos en forma principal y otros en forma subsidiaria: denunciando una vulneración a sus derechos fundamentales (una denuncia de tutela laboral), solicitando la nulidad del despido, cobro de prestaciones laborales y/o indemnizaciones según sea el caso.

2.2.2.- Argumentos de Álvaro Espinoza en su demanda

Los argumentos del actor se basan en que existirían todos los supuestos esenciales de una relación laboral al tenor del artículo 7º del Código del Trabajo, a saber:

- i) La prestación de servicios personales: las funciones realizadas como actor incluían la participación en teleseries, participación en ensayos, pruebas de vestuario, maquillaje, acciones publicitarias, participación en actividades conexas como entrevistas en los web site, entrevistas o video chat.
- ii) dependencia o subordinación: desde el punto de vista artístico existió un vínculo de subordinación natural y evidente ya que el actor estaba sujeto a las decisiones del director respecto a la interpretación del papel, la designación del rol, horarios de trabajo, etc. Respecto a esto último, estos horarios eran informados semanalmente de acuerdo a una calendarización de cada una de las actividades, denominado "roteros" que se remitían vía correo electrónico.

Para cualquier actividad ajena a los contratos de prestación de servicios debía solicitarse autorización a TVN y había que realizarla fuera del horario de trabajo,

además que un 30% de los pagos que se realizaban por estas actividades tenía que ser percibido por el canal.

También TVN asumía el costo por los gastos de alojamiento, traslado y alimentación cada vez que la prestación de los servicios se realizaba fuera de su lugar habitual de residencia.

- iii) pago de una remuneración determinada: se pactó una remuneración mensual fija que a la fecha de finalizar el vínculo laboral ascendía a \$5.950.000.- mensuales.

Al cumplirse todos los requisitos esenciales para que existiera una relación laboral no afectaba el hecho de que jurídicamente la persona relacionada con TVN fuera una persona jurídica, ya que esto era simplemente por una imposición por parte de la casa televisiva. El artista señaló que era una práctica utilizada comúnmente por los canales de televisión y que era una forma de evitar las relaciones laborales con los artistas. Dicho contrato celebrado entre la sociedad y TVN tenía como único objeto de existir la prestación de servicios actorales e indica como motivo principal de la contratación que los servicios actorales sean prestados por don Álvaro Espinoza.

Por ello, independiente de la modalidad contractual que los uniera, en los hechos existía una relación laboral bajo subordinación y dependencia y correspondía que TVN lo indemnizará debido a los incumplimientos laborales que había realizado al momento del despido. Así señaló lo siguiente: "*En la especie, y como V.S. podrá apreciar, tal y como se ha determinado en otros procesos judiciales similares⁷, se trata claramente de una relación laboral encubierta bajo la forma de una prestación*

⁷ En dicho párrafo el actor cita como ejemplo el proceso "Soza Hernández con TVN, causa RIT: T-33-2010".

de servicios de una empresa externa que, finalmente, soy yo mismo." (Escrito de demanda de Tutela Laboral, nulidad del despido y cobro de prestaciones., 2012, pág. 6). Por lo anterior solicitó en forma principal:

1.- Denuncia de tutela laboral

Denunció la vulneración de garantías constitucionales de libertad de trabajo y la garantía de indemnidad y que ésta ocurrió con ocasión de la desvinculación, la que se denomina despido lesivo de derechos fundamentales.

Respecto a la libertad de trabajo, señaló que *"consiste en que toda persona tiene derecho a la libre contratación y a su libre elección con una justa retribución, lo que en su caso, no se ha dado, ni remotamente, ya que sólo se pretende la rebaja de su sueldo, sino que además no tuvo la posibilidad de acordar un monto, sino que frente a su negativa, lisa y llanamente lo sacaron de la teleserie."* (demanda de Tutela Laboral, nulidad del despido y cobro de prestaciones., 2012, pág. 12).

En lo referente a la garantía de indemnidad señala que se trata de un *"derecho no expresamente reconocido por la Constitución pero que se funda en un derecho constitucional -tutela judicial efectiva que corresponde a la 'garantía del trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales de cualquier naturaleza (fundamentales, específicos o inespecíficos), a resultas o como consecuencia de las actuaciones de organismos públicos en la materia, tanto jurisdiccionales como administrativos', lo que en la especie se da pues ejercí la labor de delegado de los actores frente a TVN, transformándome en una molestia para la administración del canal dada la insistencia de mis compañeros y mía propia en que se diera cumplimiento a la Ley vigente, formalizando nuestra*

relación conforme a las normas del artículo 145A y siguientes del Código del Trabajo, llegando incluso a la realización del paro, por ende, mi desvinculación es una represalia a esa labor." (demanda de Tutela Laboral, nulidad del despido y cobro de prestaciones., 2012, págs. 11-12).

2.- Nulidad del despido

En este apartado el demandante señala que sería procedente la institución de la nulidad del despido, regulada en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, toda vez que desde el inicio de sus labores en TVN no han sido pagada sus cotizaciones previsionales. Expresa que el efecto de esta "nulidad" es mantener vigente la obligación del empleador de remunerar y hasta la convalidación del despido. En ese orden de ideas, deberá regularizar la deuda previsional desde el inicio de la relación laboral (noviembre de 1999) hasta su finalización (agosto de 2012), sin que pueda eximir al empleador del pago de las prestaciones devengadas en el periodo en que deba realizarse dicha regularización y la convalidación del despido ocurrido.

Como consecuencia de la denuncia de tutela laboral y la nulidad del despido, solicita los siguientes conceptos:

i) Indemnización legal por años de servicios; ii) Recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicio, conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, dado que fue despedido sin causal; iii) Indemnización sustitutiva del aviso previo, conforme a lo establecido por el artículo 172 del Código del Trabajo; iv) Indemnización adicional de 11 remuneraciones mensuales, de conformidad al artículo 489 inciso 3º del Código del Trabajo; v) Indemnización por daño moral; vi) Feriado legal correspondiente a los dos últimos periodos, conforme al artículo 67 del Código del Trabajo; vii) Feriado proporcional; viii) Cotizaciones previsionales; ix)

Remuneraciones mensuales hasta la fecha que la demandada convalide el despido; y x) Reajustes e intereses legales de las referidas multas.

En subsidio de su petición principal, y basado en los mismos argumentos, solicitó la nulidad del despido, cobro de indemnizaciones y prestaciones adeudadas por los mismos conceptos anteriores.

2.2.3.- Argumentos de TVN en su contestación

La defensa de Televisión Nacional de Chile se basó en contestar, por un lado, la demanda de tutela laboral y, por el otro, la nulidad del despido.

i) En relación con la denuncia de tutela laboral

1) El primer argumento fue que nunca existió una relación laboral entre las partes, por lo que se solicitó se declaré la incompetencia del tribunal (excepción de incompetencia).

El demandado fundó su solicitud en existir una relación contractual que nace del acuerdo de voluntades entre dos personas jurídicas, además existe una cláusula de arbitraje en el contrato entre TVN y Producciones Audiovisuales Erizo Ltda. El desarrollo del argumento era al tenor del artículo 420 letra a) del Código que establece que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores, luego al buscar las definiciones de empleador y trabajador el código señala que respecto a este último sería: *"toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo*

(artículo 3º letra b) del Código del Trabajo). Además, el artículo 7º del Código, al definir contrato de trabajo, señala que es una convención por la cual empleador y trabajador se obligan recíprocamente. A mayor argumentación señala que existe una Ley especial (Nº19.132) que crea y regula a TVN que establece que solo tendrán la calidad de trabajadores aquellas personas que desempeñen labores permanentes, continuas, por media jornada o más de media jornada en la empresa y siempre que exista vínculo de subordinación o dependencia, con ésta, además que se señala expresamente que la prestación de servicios por hora o sin vínculo de subordinación o dependencia con la empresa, se regirá por las normas del Código Civil.” (Escrito de contestación denuncia de tutela laboral y nulidad de despido, 2012, págs. 6-9)

Luego señala- como contrargumento- que, no obstante el demandante sostener en la especie habría una forma encubierta de relación laboral, no pide que se declare, vía la acción de subterfugio, que se declare la nulidad del contrato comercial entre TVN y Producciones Audiovisuales Erizo Ltda., condición previa y necesaria para que el tribunal proceda a declarar, como pide el actor, la existencia de relación laboral. Por lo anterior, el Tribunal no puede declarar una nulidad que no le ha sido pedida (la del contrato de prestación de servicios entre dos personas jurídicas) sin viciar la sentencia definitiva por extrapetita. Agrega que se aplica el principio de buena fe y la doctrina de la teoría de los actos propios, por consiguiente, resulta inconsistente que el demandante reclame para si ahora la condición de dependiente, cuando nunca en otro momento lo pidió ante autoridad judicial o administrativa⁸.

Luego procedió a cuestionar determinados hechos de la demanda, a saber: La participación del actor para la grabación no se desarrolló en una jornada del tipo de un trabajador dependiente; en las época en que el demandante, personalmente o por

⁸ Fue declarado como convención probatoria en la audiencia preparatoria que el demandante no ha ejerció ningún reclamo ante la Inspección del Trabajo por sus derechos laborales desde 1999 hasta la fecha.

medio de su sociedad, realizó actividades paralelas tales como participación en obras de teatro y películas de cine, TVN suscribió otros tipos de contratos para realizar otras prestaciones especiales en otros contratos por lo que no existía un contrato de trabajo, puesto que de lo contrario y de conformidad a las normas del artículo 12 del Código, TVN pudo haber exigido tal tipo de prestación sin obligación a retribución adicional alguna.

2) El segundo argumento fue el rechazo de la denuncia de tutela laboral por no haber incurrido en vulneración de garantías.

Al respecto sostuvo que TVN no incurrió jamás en una vulneración de derechos. Por una parte la garantía de indemnidad jamás ha estado en juego, toda vez que la demandante nunca ejerció acción administrativa o judicial alguna que pudiese motivar alguna reacción vindicativa de parte de quien postula como su empleador (cuestiona la definición señalada por el actor en su demanda, al señalar que necesariamente debe existir una acción administrativa o judicial y luego una vulneración de derechos para aplicar la garantía de indemnidad, citó interpretaciones judiciales en las causas RIT: T-111-2010 caratulada "Ordoñez con Carmen Gloria Court Servicios Integral" y RIT: T-111-2012 caratulada "Leiva con Compañía Industrial El Volcán S.A."). Por el lado del derecho a la libertad de trabajo, su libre elección y justa remuneración, expresó que el demandante evadió explicar cuál debe ser el sentido que debe darse a la garantía y, además, utiliza un concepto amplio de dicha garantía y el concepto que debe utilizarse es más estricto y preciso y se ha definido por la Dirección del Trabajo⁹ y por la jurisprudencia¹⁰.

⁹ Citó el Dictamen 1279/09 de 17 de marzo de 2006.

¹⁰ Citó la sentencia de 19 de diciembre de 1986 de la Corte de Santiago, Gaceta Jurídica N°78, página 35.

3) El tercer argumento, en el caso que el tribunal verificare alguna infracción a las garantías invocadas, opuso excepción de pago respecto a los feriados legales y proporcionales, toda vez que en los periodos en que eventualmente podría haber existido una relación laboral, las labores de los actores importan que las grabaciones que realizan para las teleseries no se desarrollan durante todo el año, por lo que tiene bastante tiempo por el cual no prestan servicios pero igualmente se les remunera.

ii) Respecto a la petición de nulidad del despido.

Se señala que es improcedente, ya que la sentencia que declaró la relación laboral sería constitutiva, en ese sentido "*señala la Excelentísima Corte Suprema ha dicho, en lo relativo al inciso 5 del artículo 162, que en aquellos casos en que hay que recalificar una relación jurídica, para considerarla de orden laboral, la denominada "ley Bustos" no tiene lugar, porque la sentencia que declara la existencia de la relación laboral es constitutiva de la misma(al respecto véase Francisco Tapia, Fallos laborales comentados 2004, Orientaciones jurisprudenciales, pp17-18, Lexisnexis, Santiago, 2005)*" (Contestación denuncia de tutela laboral y nulidad de despido, 2012, pág. 20).

Además, hace presente que "*este criterio fue unificado a partir de la sentencia de la Excm. Corte Suprema de fecha 20 de abril de 2010 que acogió el recurso de unificación deducido en la causa caratulada "Núñez Arancibia, Álvaro con Sociedad Contractual Minera Tambillos", ingreso 852-2010 de la Excm. Corte Suprema. A mayor abundamiento, dicho fue el criterio que empleo la Excm. Corte Suprema para resolver el caso que el propio demandante cita en su demanda, esto es, "Soza con Televisión Nacional de Chile" ingreso 205-2011 de la Excm. Corte Suprema"* (Contestación denuncia de tutela laboral y nulidad de despido, 2012, pág. 21).

Respecto al daño moral solicitó se rechace por no existir perjuicios y, además, señalando que la indemnización por daño moral es improcedente habida consideración que el establecimiento de una indemnización especial por la ley, es entendido por parte de la doctrina, como una forma de reparar las afectaciones extrapatrimoniales derivadas del despido con infracción de garantías.

Por último, el demandante contesta la demanda subsidiaria señalando los mismos argumentos expuestos anteriormente, pero agregando que, respecto a las indemnizaciones por falta de aviso previo, años de servicio y recargo, son improcedentes pues en la demanda subsidiaria de la demandante no se solicitó la declaración de despido injustificado y ello tiene como consecuencia ser rechazadas las indemnizaciones solicitadas. Se basa en lo dispuesto en el artículo 169 letra b) del Código del trabajo, ya que del tenor de dicho artículo es necesario que se haya efectuado la petición para que el tribunal declare que el despido fue carente de causal o injustificado, por lo que, a diferencia de lo que ocurre a propósito de la demanda de tutela por disponerlo expresamente el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo, en la especie no procede que el tribunal de oficio pueda otorgar las indemnizaciones sin previamente hacer la calificación jurídica de ser injustificado el despido, por lo que si se fallará de oficio la sentencia tendría el vicio de extrapetita (Escrito de contestación denuncia de tutela laboral y nulidad de despido, 2012, págs. 34-35).

2.2.4.- Principales normas legales involucradas

La discusión legal dada por las partes se refiere a las siguientes normas:

- Artículos 1, 3, 7, 8, 9,10, 145-A del Código del Trabajo: Las normas antes citadas son controvertidas por las partes, en el sentido de que se discute la naturaleza jurídica de la relación que los une: Por un lado, si es una relación contractual regulada por el Código Civil en las normas de la prestación de servicios y, por el otro, una relación laboral regulada por Código del Trabajo y, especialmente, respecto al contrato de artes y espectáculos.

- Artículos 21, 22, 30, 33,145-C 145-D, 145-E del Código del Trabajo: La discusión de estas normas versa respecto a su aplicación, en el caso que la jornada de trabajo laboral es uno de los indicios que puede determinar si estamos ante una relación laboral.

-Artículos 41, 42, 44, 46, 54, 55, 56, 58, 145-G, 145-L: Las normas sobre remuneraciones son discutidas por las partes. La periodicidad, forma de pago y contenido de la remuneración, son materia de controversias, en ese sentido, el pago que realizó TVN por los servicios prestados por el actor tienen cierta periodicidad en el tiempo, pero su concepto es distinto dependiendo del punto de vista de la parte.

-Artículos 66 y siguientes del Código del Trabajo: Las normas sobre feriado anual y permisos son materia de discusión, tanto en su procedencia, monto y pago.

- Artículos 159, 161, 162,163, 168, 169, 172 del Código del Trabajo: Las normas de terminación de la relación laboral están involucradas en la discusión. Al respecto cabe señalar que si bien se discute la aplicación de éstas al vínculo contractual que une las partes, también se discute cuál de estas normas se aplicaría y los montos y conceptos de las indemnizaciones que proceden en el caso sub lite.

- Artículos 420 en relación con los artículos 1 al 10 de Código del Trabajo: La materia de competencia del tribunal para conocer o no de la demanda, en los términos planteados por el demandado, hacen plenamente aplicables al análisis que deberá realizar el tribunal en torno a esta materia, en especial respecto a la excepción de incompetencia.

- Artículos 485 a 495 del Código del Trabajo: Al invocar el demandante una vulneración a sus derechos fundamentales hace aplicable las normas del procedimiento de tutela laboral. Al respecto será materia de discusión y de análisis del fallo el concepto de derecho al trabajo, garantía de indemnidad y procedencia de la tutela laboral.

2.2.5.- Análisis de la sentencia de primera instancia

La sentencia de 1º instancia estableció como hechos no controvertidos los siguientes: i) que existió una relación contractual desde los años 1999 a 2010; ii) las labores realizadas por el demandante; como convención probatoria: que el demandante no ejerció ningún reclamo ante la Inspección del Trabajo.

Dentro de los hechos controvertidos los más importantes son: i) la naturaleza del vínculo contractual que unió a las partes; ii) si se reúnen los presupuestos del artículo 7º del Código del Trabajo; iii) Pormenores y circunstancias que rodearon el término de la prestación de servicio y fecha de término; iv) prestaciones a las cuales se encontraba obligada a pagar la demandada; v) si se afectó la garantía de indemnidad con ocasión del término de los servicios; vi) si producto del término de los servicios, la demandada provocó algún daño moral.

En torno a la prueba rendida por las partes, el tribunal hizo un análisis acucioso de los documentos y la prueba testimonial rendida, en ese sentido, realizó primero un examen de los contratos celebrados entre TVN y el actor como persona natural. Cabe destacar que el tribunal comparó los servicios pactados en dichos contratos y resaltó que todos los contratos tienen en común que *"el demandante se obliga a prestar servicios como actor de teleserie, señalando que debe participar en todas aquellas actividades necesarias para su producción, emisión, publicidad y en todo tipo de programa que tengan por finalidad la promoción de la misma, asimismo el actor se obliga a realizar acciones publicitarias de bienes, servicios e instituciones de carácter comercial, dentro de los programas en que participe objeto de presente contrato, en la forma y condiciones que TVN determine"*(considerando octavo de la sentencia definitiva, de fecha 18 de enero de 2013).

Respecto a las formas y condiciones, el tribunal señala *"que en el contrato se pactó que el profesional se obliga a asistir a las dependencias, estudios u otros lugares de ensayo y/o grabación en las fechas y horarios que determine TVN. De esto, se advierte la existencia de un horario - determinado por la demandada- para desempeñar las labores para la que fue contratado el demandante, de lo anterior se refrenda además con el documento adjunto a los rotero, (..) con lo que se puede establecer que existe una jornada normal de grabación y que sumado a la declaración conteste de los testigos se puede afirmar los actores de teleserie cumplen una jornada de trabajo diaria"* (considerando octavo de la sentencia definitiva, de fecha 18 de enero de 2013).

Luego se analizó el vínculo que existía entre TVN, Producciones Audiovisuales Erizo Ltda. y el actor, señalando lo siguiente: *"Las partes dejan constancia que los servicios a que se obliga la sociedad serán prestados por Álvaro Espinoza Concha, asimismo, se obliga a la sociedad a prestar los servicios actorales dentro de los horarios que establezca, los cuales serán comunicados por TVN (..) De*

lo expuesto se advierte que si bien TVN contrata con la sociedad, el obligado a la prestación de servicios es el demandante y en los mismos términos que respecto de los contratos suscritos anteriormente como persona natural".

En lo que se refiere al cumplimiento de horario, fue trascendental la institución del *rotero* para determinar con claridad la jornada laboral del actor y cómo se determinaba. Como el *rotero* es elaborado completamente por la demandada, ésta tiene potestad para determinar la jornada laboral del actor. Asimismo, y respecto a la jornada laboral, se determinó que la circunstancia que el actor no se encuentre grabando no es un indicador para descartar que no estuviese prestando servicios para el canal, ya que las actividades conexas también formaban parte de la jornada laboral.

Por último, fue preponderante la circunstancia de que los testigos de la demandada reconocieran que el vínculo que los unía con TVN se diera de dos formas: Por un lado, un contrato de trabajo regido por las leyes laborales y, por el otro, un contrato de prestación de servicios celebrado entre TVN y una sociedad de la cual ellos eran dueños.

El tribunal determinó que existió un vínculo de subordinación y dependencia entre TVN y el actor, ya que este último debía cumplir con las pautas indicadas por el demandado, quien organizaba el trabajo de éste de acuerdo a sus requerimientos, debiendo al efecto el demandante estar a disposición del demandado al menos por todo el período que duraba el contrato, sujeto a un horario de trabajo, percibiendo un pago mensual y viáticos cuando correspondiere (considerando vigésimo primero de la sentencia definitiva, de fecha 18 de enero de 2013).

El principal aspecto a destacar es la distinción que hace el Juez entre contrato de prestación civil de servicios y los servicios laborales: "*[sic] es preciso señalar que la relación que vinculó a las partes de este juicio hubiese sido una prestación civil de servicios, el demandante no sólo debe poner a la disposición del otro contratante su capacidad de trabajo, sino que además debe entregar un producto terminado de acuerdo a lo pactado en el contrato, sin embargo en el presente caso el actor pone a disposición del demandado su capacidad profesional, que en este caso es la interpretación de roles, pero la creación del producto de su trabajo la determina directamente el demandado, entregando las pautas y señalando el horario en que se llevará a cabo ésta, es tan así que los contratos se pactan por una cantidad superior de meses que los destinados a la realización de la teleserie, ya que se le entregan labores distintas a desarrollar las labores como actor en la teleserie pactada*".

"Así consiendiendo la prestación de servicios del demandante en la puesta a disposición de su capacidad profesional, debiendo sujetarse a las pautas y determinaciones horarios que señala el demandado, sólo cabe concluir que entre las partes existe un vínculo de subordinación y dependencia" (considerando vigésimo primero de la sentencia definitiva, de fecha 18 de enero de 2013).

Junto con ello, el tribunal aplicó lo dispuesto en el artículo 159 N°4 del Código del trabajo el cual señala: "*que habiéndose prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo fijo por doce o más meses en un periodo de quince meses contados desde la primera contratación, se presume contratado de manera indefinida*"(considerando vigésimo tercero de la sentencia definitiva de fecha 18 de enero de 2013).

Habiendo el tribunal establecido que existió un vínculo de subordinación y dependencia que permite dar por establecida una relación laboral entre el 11 de noviembre de 1999 hasta el 03 de agosto de 2012, éste hizo aplicación de lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 9° del Código de Trabajo, esto es, que "*la*

falta de contrato escrito hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que ha declarado en su libelo de demanda el actor" (considerando vigésimo cuarto de la sentencia definitiva de fecha 18 de enero de 2013).

Para finalizar el tribunal se pronunció de las excepciones de incompetencia, de pago y la tutela de derechos.

- La excepción de incompetencia la rechazo por contradictoria, ya que se solicitaba que el tribunal emitiera un pronunciamiento relativo a declarar la no existencia de relación laboral y acto seguido requería que se declare incompetente.

- Excepción de pago fue rechazada porque no se probó de modo alguno los periodos en que efectivamente el demandante, percibiendo remuneración, se encontraba libre en los términos del descanso que correspondía al feriado legal.

- En cuanto a la vulneración de garantía de indemnidad, no existieron indicios que pudieran acreditar los dichos del demandante y, en lo referente a la eventual vulneración de la libertad de trabajo, el demandante no explicó claramente el fundamento de dicha vulneración incumpliendo lo dispuesto en los artículos 446 Nº4 y 490 del Código del Trabajo y, por lo demás, no ha aportado indicios que den cuenta que ha visto restringida su libertad de trabajo.

Con todo, el tribunal finaliza señalando que habiéndose acreditado la relación laboral y no habiéndose pagado íntegramente al momento del término de la relación laboral las cotizaciones de seguridad social, corresponde acoger la demanda de nulidad del despido y decretar el pago de las cotizaciones de seguridad de todo el

periodo que estuvo vigente la relación laboral. Luego, rechaza el daño moral por no haberse acreditado de modo alguno el perjuicio emocional alegado, siendo improcedente solo presumirlo.

En resumen:

i.- Se rechazan las excepciones de incompetencia y de pago.

ii.- Se rechaza la denuncia de tutela.

iii.- Se acoge la demanda de nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones condenando a TVN a pagar: a) indemnización de aviso previo; b) indemnización por 11 años de servicios; c) recargo legal del artículo 168 letra b); d) feriado legal; e) feriado proporcional; f) pago remuneraciones hasta la convalidación del despido; iv) rechaza la solicitud de daño moral.

2.2.6.- Recurso de nulidad presentado por TVN

El recurso de nulidad se fundó en las siguientes causales:

i) Causa Principal: La del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 3 (Letra b), 7 y 8 (inciso 1º) todos del mismo cuerpo legal y con los artículos 1444, 1915, 2053 y 2055 (inciso 1º) todos del Código Civil, esto es haber sido dictada la sentencia con infracción de la ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Se señala que la sentencia concluyó *“que, según lo dispuesto en el artículo 7º del Código del Trabajo, existió un vínculo de subordinación y dependencia entre los años 1999 y 2012 (considerando 24º) y que en el caso se analizó que los hechos probados se encuadran a lo dispuesto en el artículo 7 y 8 del Código del Trabajo, actuando así dentro de la competencia de la norma citada, en razón de lo anterior se rechazó la excepción de incompetencia (considerando 25º)”*. (Escrito de recurso de nulidad, 2013, pág. 9)

El demandado señala que la correcta interpretación de las normas señaladas consiste en *“que para determinar si existía o no un contrato de trabajo, en la especie, era necesario verificar, a la luz del artículo 1444 del Código de Civil, la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, o si por el contrario concurrían unos diferentes elementos que hacen que degeneraran en otro contrato diferente, en este caso un arrendamiento de servicios”*. (Escrito de recurso de nulidad, 2013, págs. 12-13)

Continúa señalando que los elementos esenciales, conforme al artículo 7º del Código del Trabajo, son: a) la existencia de un empleador y un trabajador, el trabajador debe ser necesariamente persona natural de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3º letra b) del mismo código citado; b) la prestación de servicios; c) la remuneración; d) la subordinación y dependencia. La concurrencia de dichas condiciones haría presumir la existencia de la relación laboral de conformidad al artículo 8 del Código del Trabajo.

En cambio, el contrato de arrendamiento de servicios, definido en el artículo 1915 del Código Civil, tendría elementos similares pero las diferencias serían, por una parte, la subordinación y la dependencia y, por el otro, la necesidad que la contraparte en el negocio jurídico sea una persona natural. Continúa indicando que la

sociedad es una persona jurídica que, según el artículo 2053 del Código Civil, puede prestar servicios a otro y puede hacerlo a través de sus propios socios, puesto que la ley acepta el aporte de la industria, servicio o trabajo apreciable en dinero, según se desprende del artículo 2055 del recién citado código (escrito de recurso de nulidad, 2013, págs. 12-14).

ii.- Causal subsidiaria 1: La del artículo 478 letra c), esto es, ser necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas.

Es causal, señala el demandado, "*tendría un ámbito de aplicación de defecto en la calificación, para diferenciarla del defecto en la subsunción (cubierto éste por la causal genérica del artículo 477 del código del ramo y que dedujo de manera principal), se encuentra en la impugnación de los elementos valorativos del juicio que hace el sentenciador, más que del encuadre que de los hechos hace el mismo en la norma legal aplicable*" (escrito de recurso de nulidad, 2013, pág. 17).

La incorrecta calificación jurídica es estimar que constituyen los elementos esenciales de la relación laboral, y a partir de ellos, declarar la existencia de una relación de orden laboral. La correcta sería no estimar que existe una relación laboral de acuerdo a cuatro defectos que señala en su escrito: i) no reconocer que en la relación mediaba una sociedad; ii) circunstancia que el demandante no tuviese horario, que no le correspondiese grabar escenas todos los días y que, cuando si le correspondía, ello se realizase dentro del lapso fijado para las grabaciones, no constituye cumplimiento de la jornada; iii) la circunstancia que el demandante tuviese otras actividades complementarias, distintas a la prestación actoral, y sin horario establecido; iv) la circunstancia que el demandante nunca reclamó para sí el ser reconocido como trabajador dependiente, sino solo lo hizo cuando terminó el contrato

que ligaba su sociedad a TVN, establece un acto propio (escrito de recurso de nulidad, 2013, págs. 17-18).

iii.- Causales subsidiarias 2: del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo, esto es, haber sido dictada la sentencia con infracción de ley, que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo y del artículo 478 e) del Código del Trabajo por haberse dictado la sentencia extendiéndose a puntos no sometidos a la decisión del tribunal.

Respecto a la primera infracción el demandado señala que se habría infringido el artículo 162 inciso 5 en la forma de interpretación de la norma, indicando que la jurisprudencia ha señalado, reiteradamente, que en los casos en que exista una recalificación de una relación jurídica, la denominada ley bustos no tiene lugar, porque la sentencia que declara la existencia de la relación laboral es constitutiva de la misma.

En lo que se refiere a la segunda causal invocada, señala que el demandante en ningún momento de su demanda solicitó la declaración de despido injustificado, por consiguiente, la declaración de hacer responsable al demandado de las indemnizaciones de aviso previo y años de servicios, además del recargo, fue pronunciada con extrapetita.

iv.- Causal subsidiaria 3: la del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 162 inciso 5º del referido cuerpo legal, esto es, haber sido dictada la sentencia con infracción de ley, que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Respecto a esta causal, el demandado vuelve a reiterar el criterio jurisprudencial que establece el carácter constitutivo de la sentencia, por lo que no es posible aplicar la sanción del artículo 162 inciso 5º del Código del Trabajo, esto es, el pago de todas las cotizaciones hasta la convalidación del despido.

2.2.7.- Análisis de la Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago

En causa rol de ingreso de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago N°216-2013, se trajo a la vista los antecedentes y fue resuelto el recurso de nulidad interpuesto por el demandado por los ministros integrantes de la décima sala don Carlos Cerda Fernández y doña María Soledad Melo Labra, además de la abogada integrante doña Teresa Álvarez Bulacio.

Los magistrados rechazaron el recurso interpuesto por los siguientes argumentos:

i.- Primera causal: el demandado intenta desvirtuar los hechos establecidos en primera instancia por lo que corresponde el rechazo de dicha causal.

ii. Segunda causal: mismo argumento anterior, además que el tribunal no advierte la calificación errónea invocada, más bien concuerda con el tribunal de primera instancia, que en el considerando veintiuno fundamenta su decisión indicando que la prestación de servicios se presta en forma personal y no mediante una sociedad.

iii.- Tercera causal: en su considerando séptimo la corte señala que *"discrepa de este punto de vista desde que se trata de una sentencia declarativa que viene a producir mera certeza respecto del carácter del servicio que el demandante prestó a la demandada, naturaleza que se corresponde con el sello declarativo de la acción - en lo que a la existencia del vínculo laboral se refiere- y que , justamente por ello, se fundamenta en antecedentes probatorios pretéritos, es decir, aquellos que reproducen en el proceso la realidad habida desde el inicio de la relación"* (Sentencia sobre el Recurso de Nulidad, 2013)

iv.- Cuarta causal: el tribunal observa que de la sola lectura del libelo de la demanda se señala que accionó tanto por tutela, por indemnización por despido injustificado, esto último por vía subsidiaria, lo que descarta la objeción de extrapetita.

La sentencia de la Corte tuvo un voto de minoría realizado por la Ministra Melo, quien, en lo tocante a la causal de infracción de la ley invocada en relación al artículo 162 inciso 5 del Código del trabajo, estuvo por *"acoger el recurso de nulidad deducido por la demandada, toda vez que ha sido la sentencia definitiva la que en mérito de la prueba rendida en el proceso tuvo por establecida la existencia de la relación laboral entre las partes. Por consiguiente, no es posible concluir que la ex empleadora incumpliera la obligación prevista en el inciso quinto del mencionado artículo, ni, consecuentemente, fuera procedente aplicarle la sanción del inciso séptimo de la misma norma legal, toda vez que no ha efectuado retención de suma alguna por el concepto aludido"* (Sentencia sobre el Recurso de Nulidad, 2013).

2.2.8.- Análisis sentencia de unificación de jurisprudencia dictada por la Corte Suprema

El demandado interpuso recurso de unificación de jurisprudencia el cual fue resuelto en causa rol N°7723-2013 por la cuarta sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Juan Fuentes B., Ricardo Blanco H., Carlos Aránguiz Z. señora Andrea Muñoz S., y el abogado integrante señor Arturo Prado P.

La Corte Suprema, analizado el recurso interpuesto, señaló que *"se advierte que si bien el recurrente manifiesta que pretende se uniforme la jurisprudencia en torno a la aplicación de la sanción prevista en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, lo cierto es que los sustentos que reproduce la sentencia impugnada están referidos a la naturaleza jurídica de la decisión que tiene por existente una relación de naturaleza laboral entre los litigantes, dándosele la índole de sentencia declarativa, para, como consecuencia, dar o no aplicación a la norma citada. Así las cosas, para hacer procedentes este arbitrio, se requiere traer a esta sede un fallo que le otorgue a un dictamen como el de que se trata, el carácter de sentencia constitutiva. Lamentablemente el fallo acompañado a la corte nada se dice acerca de la índole que reviste la sentencia que tiene por establecida la relación laboral entre las partes, sin perjuicio que existen presupuestos que conducen a la aplicación del artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo"*(Sentencia de Recurso Unificación de Jurisprudencia , 2014). Por lo anterior, el recurso fue rechazado.

Sin embargo, la ministra señora Andrea Muñoz Sánchez concurre al rechazo del recurso teniendo únicamente presente que para la *"procedencia de recurso en análisis, se requiere que existan distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, lo que en su opinión ocurre en la especie, toda vez que frente a hechos sustancialmente idénticos u homologables, como es que se determinó en juicio la*

existencia de la relación laboral entre demandante y demandado, hay dos interpretaciones diferentes respecto a si en ese caso se aplica o no la sanción del artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo. Siendo así, estima que no es necesario unificar la jurisprudencia, desde que la interpretación efectuada por la Corte de Santiago, se ajusta a la línea jurisprudencial que resulta acertada en la materia" (Sentencia de Recurso Unificación de Jurisprudencia , 2014).

2.3.- Otras Jurisprudencias de interés

En relación a jurisprudencia que invoque la Ley N°19.889, no se ha podido encontrar más de éstas en nuestros tribunales laborales, que sea de relativo interés para los fines del presente trabajo. En ese sentido, la incidencia práctica de la Ley en la jurisprudencia chilena es relativamente escasa, más bien los fallos encontrados tienen por objeto constatar una relación laboral y no versan sobre las posibles discusiones relativas al cumplimiento de la Ley N°19.889.

Por otro lado, y en lo que se refiere a los derechos de autor y derechos conexos de los artistas, intérpretes y ejecutantes, se ha podido encontrar a lo menos 4 procesos iniciados por Chile Actores, en su calidad de entidad de gestión colectiva de derechos de conformidad a la Ley N°17.336, en contra de diversos canales de televisión por incumplimientos de los pago de derechos establecidos en la Ley N°20.243.

Esta entidad, al ser la gestora de dichos derechos, tiene la representación legal de los actores y ejecutantes cuando se han visto vulnerados sus derechos patrimoniales, en relación a las producciones audiovisuales de diversa índole, de acuerdo a lo indicado en el capítulo 1 del presente trabajo.

De estos cuatro procesos, uno de ellos llegó a transacción extrajudicial entre las partes (TVN), mientras que los demás se encuentran archivados por resolución del tribunal por no haber realizado gestiones útiles en el plazo de 6 meses establecido en el Código de Procedimiento Civil. Sin perjuicio de aquello, y de conformidad a lo señalado por Chile Actores, hemos podido interpretar que dichos procesos no prosperaron dado que se llegó a una solución extrajudicial entre las partes, en el sentido que los canales de televisión ratificaron el Convenio de Tarifas de la Ley N°20.243 propuesto por Chile Actores.

Los 4 procesos son los siguientes:

1) Causa Rol C-20732-2010, ante el 6° Juzgado Civil de Santiago, entre Chile Actores y Televisión Nacional de Chile.

2) Causa Rol C-20722-2010, ante el 7° Juzgado Civil de Santiago, entre Chile Actores y Red Televisión.

3) Causa Rol C-761-2011, ante el 12° Juzgado Civil de Santiago, entre Chile Actores y Red Televisión.

4) Causa Rol C-1413-2011, ante el 30° Juzgado Civil de Santiago, entre Chile Actores y Red Televisiva Mega-Visión.

CAPÍTULO 3: DERECHO COMPARADO, LEGISLACIÓN EN EE.UU.

3.1.- Antecedentes preliminares.

El sistema jurídico de EE.UU. se caracteriza, principalmente, por la división entre normas federales y normas estatales. Las primeras provienen del gobierno federal y otorgan un marco jurídico por el cual las normas estatales no pueden contradecir u otorgar menos que las federales; las segundas en cambio, son normas que nacen de los órganos legislativos estatales y vienen a regular las situaciones particulares de los estados teniendo como base las normas federales.

En ese contexto se encuentra la *National Labor and Relation Act* o Ley nacional de relaciones laborales, una norma que tiene el carácter de federal y que regula el derecho colectivo del trabajo. Esta norma es dictada el año 1935 y es precedida de un contexto de huelgas y paros de distintos grupos sindicales. Las huelgas y paros tenían como antecedente la grave crisis económica: el año 1929 inicia el periodo de la “Gran Depresión” – que empezaría con el denominado jueves negro el 24 de octubre de 1929- dando partida a uno de los periodos más tristes para los más desposeídos. El presidente de EE.UU, F. Roosevelt, inició un periodo de proteccionismo económico denominado *Dew Deal* y, con ello, la aprobación de un sin número de leyes económicas y laborales para combatir la “Gran Depresión”.

Una de ellas fue la –ya señalada- *National Labor and Relation Act*, la cual nace de una serie de huelgas que provenían principalmente de los sindicatos mineros, automotrices e industriales, los cuales tomaron como bandera de lucha la legalización de los sindicatos. Famosa es la huelga general que ocurrió en el verano de 1934 en San Francisco, después del Jueves Sangriento (“*Bloody Thursday*”) en el que numerosos trabajadores iniciaron paralizaciones masivas, así, por ejemplo,

12.500 estibadores miembros de la asociación internacional de estibadores paralizaron todos los puertos de la costa oeste de EE.UU (Magden, 2017, pág. 201).

Roosevelt, teniendo como eje la productividad y regular las pugnas entre sindicatos y empleadores, promulgó la *Wagner Act*¹¹ o *National Labor and Relation Act*.

3.2.- National Labor And Relation Act: Aspectos principales

Esta ley se encuentra en el título 29 “*Labor*”, capítulo 7 “*Labor-Management Relation*”, sub capítulo II “*National Labor Relation*” del *United States Code*, secciones 151 a 169.

La sección 151, titulada conclusiones y política, señala que existe una desigualdad en el poder de negociación entre los empleados - que no poseen libertad de asociación o libertad contractual- y los empleadores que se organizan en formas empresariales o asociaciones, que atentan contra los trabajadores, lo cual afecta directamente el flujo de comercio, disminuye la producción, reduce el poder adquisitivo de los trabajadores y merma las condiciones de trabajo dentro y entre las industrias. Por lo anterior, EE.UU declara que, para eliminar las causas señaladas y para mitigar y eliminar estas obstrucciones, promociona la práctica y el procedimiento de negociación colectiva y protege el ejercicio de la libertad de asociación, la auto organización y la libertad de elegir los representantes de los trabajadores, con la finalidad de negociar los términos y condiciones de los empleos.

¹¹ Se le otorga ese nombre debido al senador Robert F. Wagner, quien fue un gran impulsor de las libertades sindicales.

Luego la sección 152, titulada definiciones, señala el ámbito de aplicación de la norma, definiendo trabajador, empleador, representante, organización del trabajo, práctica desleal laboral (*"Unfair labor practice"*), conflicto laboral (*"Labor dispute"*), entre otros. Destacan las definiciones de empleador: *"The term "employer" includes any person acting as an agent of an employer, directly or indirectly, but shall not include the United States or any wholly owned Government corporation, or any Federal Reserve Bank"* (sec 152, *United States Codes*); y el término trabajador, el que incluye a cualquier *employee*, a menos que la ley -"Act"- señale lo contrario y se entienden en éstos los trabajadores que han cesado en sus labores como consecuencia de cualquier conflicto laboral actual o debido a cualquier práctica ilícita de trabajo, y que no ha obtenido ningún otro empleo regular y substancialmente equivalente.

3.3.- Derechos de los trabajadores a la luz de la National Labor and Relation Act

La sección 157, titulada derechos de los empleados, establece el derecho de cada trabajador a la *"self-organization"* o autorganización, para formar, unirse, o ayudar a organizaciones laborales, a negociar colectivamente a través de representantes de su propia elección, y participar en otras actividades concertadas con el propósito de la negociación colectiva u otra ayuda o protección mutua, y también tendrán derecho a abstenerse de alguna o todas de estas actividades, excepto en la medida que tal derecho pueda verse afectado por un acuerdo de pertenencia a una organización laboral, como condición para el empleo según la sección 158 del *United States Codes* (Sec 157, *United States Codes*). Ejemplos de derechos protegidos por este artículo: Constituir o tratar de constituir una unión entre los empleados de una compañía, ingresar en un sindicato (sea ésta reconocida por el empleador o no), ayudar a un sindicato a organizar a los empleados de un patrono, declarar una huelga para conseguir mejores condiciones de trabajo, abstenerse de participar en actividades a favor de un sindicato.

Asimismo, la Ley permite, bajo ciertas condiciones, que un sindicato y un patrono concierten un convenio llamado convenio de seguridad sindical, que requiera que los empleados hagan ciertos pagos al sindicato como condición para retener sus empleos. Este convenio no puede requerir que los solicitantes de empleos sean miembros del sindicato para ser empleados y tal convenio no puede requerir que los empleados se afilien a un sindicato o mantengan afiliación en este para poder conservar sus empleos (Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, 1992, pág. 3).

Luego al sección 158, titulada como "prácticas desleales" o "*unfair labor practices*", en la cual se menciona una serie de conductas que constituirán una práctica desleal por parte del empleador, entre las que destacan: interferir en la formación o administración de cualquier organización laboral o apoyar financieramente o de otro tipo a la misma; coaccionar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos de auto-organización; discriminar en torno a la contratación o mantención o de cualquier término o condición del empleo para incitar o desincentivar la pertenencia a alguna *labor organization* u organización laboral (hay que destacar que existirá un perjuicio para cualquier empleador que haga un acuerdo con alguna organización laboral ayudado por alguna práctica desleal y exija como condición de la permanencia en el empleo pertenecer a dicha organización laboral); y, negarse a negociar colectivamente con los representantes de sus trabajadores, entre otras;

Existe una definición de obligación de negociación colectiva la cual es el cumplimiento de la obligación recíproca entre la empresa y el representante de los trabajadores, para satisfacer en un tiempo razonable, y de buena fe, aspectos de salarios, horas y otros términos y condiciones del empleo o cualquier otro acuerdo o problema que surja en virtud del mismo. Asimismo, una vez pactado por escrito el acuerdo alcanzado, el contrato de negociación colectiva cubre a los empleados de

una determinada industria y ninguna de las partes de dicho contrato deberá terminar o modificar dicho acuerdo, salvo que alguna solicite su modificación o término. El proceso de modificación o término del contrato colectivo se encuentra reglado en la sección, estableciendo un proceso con plazos y facultades para ambas partes.

Por último, hay que destacar dos puntos de esta norma. Por un lado existe un órgano fiscalizador denominado "junta nacional de relaciones laborales" o "*national labor relation board*", la cual tiene, entre otras, la facultad de investigar y determinar la existencia de alguna práctica desleal laboral, disponiendo de numerosas atribuciones como, por ejemplo, la inmunidad de testigos, solicitar ayuda a las agencias del Estado, acceso a todo tipo de documentos o citar como testigos a quienes estime conveniente, solicitar a los tribunales la aplicación de toda clase de medidas; por otro lado, la diferencia entre los tipos de industrias laborales, así, por ejemplo, los empleados de ferrocarriles o los empleados gubernamentales tienen distintos tipos de derechos de negociación colectiva o derechamente no se rigen bajo el amparo de esta ley.

3.4.- Convenio Particular de Artistas: Screen Actors Guild Television Agreement

El principal convenio colectivo de la industria de las artes y espectáculos en EE.UU. es el celebrado entre la *Screen Actor Guild, Inc. (SAG)* y la *Alliance of Motion Picture & Television (AMPTP)*. Ambas partes representan un amplio número de trabajadores como de productores de cine y televisión de EE.UU, así, por ejemplo, el sindicato de actores representa alrededor de 120.000 actores de cine y televisión y la alianza representa a más de 350 canales de televisión y compañías productoras de cine.

El convenio base de la industria data del año 2005 - el que hemos analizado en el presente trabajo-, sin embargo, hay que indicar que éste ha sido modificado en el tiempo por medio de anexos, memorándums o textos refundidos lo que ha derivado en la modificación y/o mejora en determinados derechos que el convenio consagra. Estas modificaciones nacen por la pérdida de vigencia del convenio, la cual va cambiando de acuerdo a las negociaciones entre ambas organizaciones, por ejemplo, en determinados convenios ha sido de 2 o 3 años (años 2009 y 2011).

Este convenio tiene por objeto establecer las condiciones mínimas que regularan las relaciones entre los afiliados a ambas organizaciones sindicales, en ese sentido, éste es un acuerdo marco que establece aquellos derechos mínimos de que gozarán los trabajadores que tengan vigente este convenio, sin perjuicio que en sus contratos laborales particulares podrán pactar mejores condiciones que las establecidas en el convenio marco¹².

Entre los derechos mínimos que regula el convenio, destacan: condiciones salariales, compensaciones, retribuciones por películas o series vistas o compradas, responsabilidades de pago de los distribuidores hacia los trabajadores, pensiones y planes de salud, derechos de exclusividad, periodos de descanso, viajes, trabajo nocturno, entre muchos otros.

3.4.1.- Clasificación de los tipos de contrato

El convenio colectivo realiza una clasificación de los contratos de acuerdo al tipo de producción realizada: Película, dos o más películas, series y programas.

¹² Ver cláusula primera del "Screen Actor Guild Television Agreement".

Los contratos por una película se distinguen los de día, tres días o los por semana.

Los contratos por dos o más películas se distinguen los de semanas, clasificándolos en el número de semanas pactadas.

Los contratos por serie se distinguen entre el número de horas de episodios:

- Series con menos de una hora por episodio: series con menos de trece episodios garantizados, series con trece episodios garantizados.

- Series con 1 hora o más por episodio pero menos de dos horas: con menos de trece episodios garantizados, series con trece episodios garantizados.

- Series con dos horas por episodio.

- Series con más de trece episodios: se distinguen las series que se agregan episodios después del grupo inicial grabado y las que se graban más de trece episodios en el primer grupo de filmación.

- Otras especiales: Se encuentran los contratos de 10.000 USD por episodio, las de una hora o más de dos horas por serie en formatos combinados de episodios.

En los contratos por programa se hace una distinción por el número de horas del programa: los de menos de dos horas y los demás de dos horas.

También se hace referencia a aquellos contratos a plazo o por tiempo determinado cuyo tiempo de vigencia no está supeditado a la realización de una

determinada serie, película o programa, por ejemplo, un contrato a plazo por tres semanas.

3.4.2.- Trabajadores que ampara el convenio

El convenio colectivo ampara a todos los artistas, intérpretes o empleados que trabajen en películas cinematográficas de televisión. El término intérprete incluye, cantantes, acróbatas, dobles corporales, bailarines, titiriteros profesionales, coordinadores de acrobacias, además de todos los señalados en un anexo del acuerdo, sin embargo, se encuentra excluidos los actores secundarios. Es importante destacar que el convenio contiene una detallada lista de distintos tipos de trabajadores, esta clasificación es utilizada al momento de diferenciar los distintos tipos de contratos, ya que dependiendo del tipo de trabajador, el tipo de contrato y el número de horas a trabajar, tendrán distintos tipos de salarios mínimos y derechos.

Es preciso indicar que la aplicación del convenio colectivo se realiza a los trabajadores que se encuentren afiliados al sindicato de trabajadores, para lo cual deben cumplir los requisitos de ingreso que establece el estatuto interno del sindicato, por ejemplo, el pago de una cuota sindical.

3.4.3.- Formalidades del contrato de trabajo

En la cláusula 17 del convenio se señalan los requisitos formales del contrato de trabajo¹³. En ese sentido, se establece que todo tipo de trabajo de películas cinematográficas en el que participen alguno de los trabajadores señalados en el convenio, deberá celebrarse de acuerdo alguna de las formas de contratación

¹³ Screen Actor Guild Television Agreement: 17. "Forms of Hiring and Delivery of Contract".

especificadas en el convenio, es decir, optar por alguna de las clasificaciones contractuales que establece el convenio colectivo. Los contratos a plazo y de series pueden escriturarse de forma habitual o por medio de un pago de remuneración por intervalos designados.

Los contratos pueden ser firmados con anterioridad a la realización del encargo o también pueden ser entregados mientras estén en el set, pero a más tardar el primer día de empleo (2005 SCREEN ACTORS GUILD TELEVISION AGREEMENT, 2005, pág. 36). Sin embargo, no puede obligarse al artista a firmar los contratos en el set. Además, se establece expresamente que la entrega del contrato de trabajo al agente del artista constituye la entrega al propio artista, es decir, una representación pactada en el convenio.

El convenio dispone, en distintos anexos, diferentes contratos tipos para artistas por días, por tres días o semanales. En determinados casos, se le permite al productor (empleador) agregar cláusulas a dichos contratos siempre que éstas estén permitidas por el convenio. En caso que el acuerdo entre estos artistas pueda reflejarse en el contrato tipo, deberá entregarse la copia del contrato a más tardar el primer día de trabajo; en caso que no pueda reflejarse en el contrato tipo, el productor deberá entregar la copia a más tardar 4 días hábiles de haber alcanzado el acuerdo con el artista o el primer día de trabajo, lo que ocurra después.

Con todo, en caso que el empleador opte por entregar la copia del contrato en el set, deberá retener una copia para el artista por si éste perdiera su copia.

Se establece una liquidación anticipada de los daños y perjuicios que se produzcan con ocasión del atraso en la entrega de la copia al artista, dichos montos deberán ser entregados al trabajador al momento de la entrega.

3.4.4.- Convenio colectivo v/s contrato individual

Se establece expresamente que los términos mínimos y las condiciones y requisitos de los mismos se entenderán incorporados en todos los contratos individuales vigentes a la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo, con respecto a todos los servicios prestados en o después de la fecha de vigencia el acuerdo.

Además, se establece que los términos y condiciones mínimas en el convenio, salvo disposición especial permitida por éste, no podrán ser modificados en el contrato individual del trabajador y, por tanto, existe una supremacía del convenio colectivo por sobre las disposiciones particulares del contrato individual del artista, en lo que se refiere a términos y condiciones mínimas del trabajo.

3.4.5.- Escala de salarios mínimos

Respecto a la escala de salarios mínimos establecida en el convenio colectivo, el acuerdo divide a los trabajadores de acuerdo a la función o tipo de trabajo que desempeña y/o el número de horas que trabaja. Así, se establece una escala de salarios de sueldos mínimos, la cual se va reajustando y aumentando por año de acuerdo a lo pactado por las partes, lo que dependerá de las negociaciones llevadas a cabo por la SAG y la AMPTP al final de la vigencia de cada convenio. Es importante destacar que el convenio realiza una detallada clasificación de los

distintos tipos de trabajadores, funciones, horas y tipos de contratos, al momento de realizar la escalada de salarios mínimos, por lo que es evidente el importante trabajo de estudio realizado por las partes al momento de realizar las distintas categorías de trabajadores y contratos existentes en la industria americana, al momento de suscribir el convenio.

3.4.6.- Horas extras

Se estableció una forma de calcular y pagar las horas extraordinarias prestadas por los trabajadores para todos los servicios ejecutados, desde la vigencia del convenio colectivo. La cantidad a pagar será diferente de acuerdo a la duración del contrato del artista, por ejemplo, si el contrato es por día, por tres días, por semana, series, programa, etc., y se calcula en atención al exceso trabajado de acuerdo al número de horas ordinarias definido para cada contrato. En ese sentido, el acuerdo define expresamente cuántas horas se consideran como jornada ordinaria de trabajo para cada trabajador de acuerdo al tipo de contrato.

3.4.7.- Remuneración por retransmisión

El convenio establece que el sueldo pagado al artista, intérprete o ejecutante por sus servicios en una película televisiva constituirá pago íntegro por la retransmisión de dicha película, una vez, en cada ciudad de los Estados Unidos y Canadá, en la que se encuentren las emisoras de televisión y una vez en cada ciudad en los Estados Unidos y Canadá, en el que se establecen por primera vez las estaciones de radiodifusión televisiva.

En caso que el productor o empleador quiera adquirir el derecho a retransmitir la película, deberá pactarse en el contrato de trabajo una disposición especial que establezca una compensación -remuneración- por cada retransmisión (*compensation for reruns*). Los montos pactados no podrán ser inferiores a los señalados en el convenio. La escala indicada en el convenio divide los montos de acuerdo al tiempo del programa o película que quiera retransmitirse (menos de media hora, más de media hora, una hora, dos horas, etc.), al número de retransmisiones (va disminuyendo de acuerdo a mayores retransmisiones), fecha del programa o película (entre más antigua es menor la remuneración para el actor) y se establece en porcentajes de acuerdo al salario mínimo establecido por las partes.

Asimismo, el acuerdo establece expresamente que la transmisión o retransmisión realizada fuera de los EE.UU. y Canadá deberá ser objeto de una negociación entre el productor y el artista, debiendo el empleador adquirir el derecho a transmitir la película y contener el contrato individual una disposición separada por la compensación por retransmisión extranjera, la cual no podrá ser inferior a lo establecido en el convenio. Se divide el pago mínimo de acuerdo a las zonas en que sea transmitida o retransmitida la obra: zona 1, corresponde a toda América; zona 2, corresponde a toda Europa; zona 3, Australia, Nueva Zelanda y el sudeste asiático; zona 4, todos los demás países que no se encuentren en las demás zonas.

También se indica que, si el contrato individual del actor establece un pago por porcentaje de los ingresos o ganancias de la serie, programa o película, éste pago se imputará contra la compensación que deba pagarse por retransmisión del producto.

3.4.8.- Periodo promocional: Acuerdo para favorecer nuevas series

El sindicato y la alianza acordaron establecer una disposición para favorecer la realización de nuevas series dramáticas para televisión abierta. Se pactó que para los primeros tres episodios de una primera temporada de una serie se podrá realizar la primera retransmisión sin que el productor deba pagar la compensación residual por el derecho a retransmisión. Para ello deberá cumplirse los requisitos de: ser la primera temporada de una serie, transmitirse en televisión abierta, tratarse de ser la primera retransmisión, solo se podrá transmitir los tres primeros episodios e informar a la asociación.

3.4.9.- Creación de un fondo cooperativo para la creación de diferentes programas

Tanto el sindicato de actores como la alianza de productores acordaron la creación de un fondo común para la creación o administración de diferentes programas como: seguridad de los artistas, seminarios de no discriminación en castings, uso de animales en películas, trabajo con sustancias peligrosas, apropiados procedimientos de selección de artistas, entre otros.

Para contribuir a dichos fondos se estableció que los productores deberán retener un 0,3% de la remuneración bruta que se deban pagar a los trabajadores por concepto de retransmisión. El concepto de "remuneración bruta" utilizado en este fondo es el concepto utilizado para calcular el monto de cotización de los planes de salud que se hablará más adelante.

3.4.10.- Seguridad Social: Plan de Pensiones y Plan de Salud

Las partes suscribieron dos convenios denominados "Plan de Pensiones de Actores de Películas"¹⁴ y "Plan de Salud de Actores de Películas"¹⁵, para lo cual los productores se obligan a contribuir con montos determinados a ambos planes respecto a todos los empleos de todas las películas o series que comiencen después de la fecha de inicio del convenio. El monto a contribuir por los planes será igual al 14,5% de toda la remuneración bruta *-gross compensation-* del trabajador que deberá ser pagado por el empleador respecto de todos los contratos individuales de los trabajadores que sean cubiertos por la ejecución de las películas, series o programas que estén dentro de la vigencia del acuerdo. Además, se establecen límites máximos sobre los cuales no podrá exceder el porcentaje pactado de la remuneración bruta que, por regla general, será de USD40.000.

La remuneración bruta del trabajador incluye todos los salarios, compensaciones y otras remuneraciones, incluida las compensaciones o remuneraciones por repeticiones, tarifas por transmisión extranjera y otras compensaciones establecidas en el convenio de menor importancia pero que dicen relación con la transmisión de las series, películas o programas¹⁶, excluyendo multas por no cumplimiento de colación, pagos por incumplimiento de los periodos de vacaciones, viajes, alojamiento, manutención, intereses por mora, reembolsos de peluquería o armario, entre otros. El término *gross compensation* incluye también los montos pagados a un trabajador con independencia si fueron o no ejecutados los servicios contratados.

14 "Screen Actors Guild – Producers Pension Plan for Motion Picture Actors".

15 "Screen Actor Guild- Producer Health Plan for Motion Picture Actors"

16 Ver cláusulas 18, 19, 20 del convenio.

El 14,5% se divide de la siguiente manera: un 9,25% para el plan de salud y 5,25% para el plan de pensiones. Dichos porcentajes pueden ser cambiados en cualquier momento por la junta de fideicomisarios - *Plan Trustees*- de los planes de pensiones y salud de acuerdo a estudios técnicos especializados. Componen la junta 36 fideicomisarios, los cuales 18 son elegidos por la *Alliance of Motion Picture & Television Producer* y la *Joint Policy Committee on Broadcast Talent Union Relation* y, los otros 18, por la *Screen Actor Guild, Inc.*

Los fondos aportados a los respectivos planes constituirán un fondo fiduciario - *trust fund* - separado para tipo (uno de pensiones y otro de salud). El fondo fiduciario del plan de pensiones se utilizará para las jubilaciones de todos los trabajadores cubiertos por los contratos de negociación colectiva de la *Acreen Actor Guild* en la industria cinematográfica que reúnan los requisitos para recibir los beneficios del plan y para cubrir los gastos de administración del plan. Por otro lado, el fondo fiduciario del plan de salud se utilizará para otorgar beneficios de salud para los empleados cubiertos por los contratos de negociación colectiva de la *Acreen Actor Guild* en la industria cinematográfica que reúnan los requisitos para recibir los beneficios del plan, para sus familias y para cubrir los gastos de administración del plan. (2005 SCREEN ACTORS GUILD TELEVISION AGREEMENT, 2005, pág. 89)

Los fideicomisarios de cada plan determinarán la forma, naturaleza y el monto de los beneficios de pensión y salud, respectivamente, las reglas de elegibilidad para tales beneficios, y las fechas de vigencia de tales beneficios. Los beneficios para la salud pueden incluir, a discreción de los fideicomisarios, cualquiera o varios de los siguientes beneficios: muerte, accidental, muerte, lesión, discapacidad, hospitalización, gastos quirúrgicos y gastos médicos y cualquier otro beneficio permitido por la ley.

3.4.11.- Pactos de exclusividad

El convenio permite expresamente los pactos de exclusividad entre los trabajadores y los productores, para ello se deberán atener a las condiciones establecidas en la sección 23 "*Exclusivity*".

Entre las condiciones establecidas, destacan las que regulan los contratos de trabajadores de series. Para estos contratos no se puede otorgar mayores derechos de exclusividad que los definidos en el convenio, los cuales son: a) no aparecer en un papel similar en un programa de televisión, cine o serie; b) dicho pacto de exclusividad solo puede ser ejercido mientras el productor tenga derechos de opción sobre el artista en virtud de un contrato de plazo o de serie.

3.4.12.- Derechos de opción y pilotos

Todo actor, artista o trabajador tiene derecho a conceder opciones a un productor para la prestación de sus servicios en un contrato por serie o de plazo. Para ello deberá ser empleado en un piloto con un salario mínimo igual a tres veces el mínimo semanal pagado como si fuera empleado sin hacer el piloto. En caso que no se realice ningún piloto, el pago se pagará a más tardar 7 días después de la prueba o de la firma del acuerdo, lo que sea primero.

La opción no podrá extenderse más allá de 12 meses a partir de la fecha del acuerdo de opción suscrito entre el productor y el artista. En caso que el acuerdo sea pactado por más de 6 meses, deberá establecerse en el contrato las siguientes tres alternativas para que una de ellas sea ejercida por el trabajador:

a) Si durante el periodo de opción, pero después de los primeros 6 meses, el productor obtiene un compromiso para la realización de la serie o película, pero no ejerce el derecho opción del artista, deberá pagar al artista una suma igual a la compensación aplicable al tipo de contrato del artista, durante las primeras 13 semanas del programa.

b) Si durante el periodo de opción, pero después de los 6 primeros meses, el artista estará libre de aceptar cualquier otro empleo o compromiso de opción. Sin embargo, si después de los primeros 6 meses el productor hiciera efectivo su derecho, el artista estará sujeto a todos los acuerdos suscritos después de transcurridos los 6 meses, pero el productor no deberá pagar la indemnización mencionada en la letra a).

c) Si durante el periodo de opción, pero después de los primeros 6, el artista quiere suscribir un contrato que no respete el derecho de opción pactado, deberá notificar al productor para que éste ejerza su derecho de opción y si éste no ejerce su derecho, caducará y no deberá pagar la indemnización mencionada en la letra a).

3.4.13.- Maquillaje, vestuario, comida

Se establece el derecho de todo artista a que se le suministre por el empleador el maquillaje, la peluquería y el vestuario. Junto con ello, el tiempo utilizado para el maquillaje o la peluquería serán considerados como tiempo de trabajo. También, se debe proporcionar instalaciones adecuadas para la aplicación o la eliminación del maquillaje, peluquería y el vestuario.

En caso que el productor realice una "*call for make-up or hairdress*", es decir, llame a tiempo para el maquillaje o peluquería y éste sea mayor a media hora, deberá incluir comidas razonables, relativas al período de comida en que se encuentre (desayuno, almuerzo, cena). Por ejemplo, tostadas, cereales, huevos, té o café, si fuera el periodo de desayuno.

Si el productor necesita de un maquillaje o peinado que no puede ser otorgado por el empleador en sus dependencias, el artista podrá contratarlo a su costo y deberá ser reembolsado por productor al momento de llegar a las instalaciones.

En caso que el artista deba suministrar el vestuario al productor para la realización de la obra, deberá pagar una indemnización por la limpieza de las vestimentas. Si el vestuario suministrado se daña, deberá ser reparado o indemnizado por el productor. Los anteriores montos deberán ser pagados al momento del pago de la remuneración.

3.4.14.- Periodos de descanso

Se establece una regla general de un periodo de descanso de 12 horas entre cada una de las jornadas de trabajo de los actores. Sin embargo, es posible reducir a 10 horas, pero deben adecuarse a las siguientes condiciones:

- a) Cuando el productor se encuentra grabando durante un periodo que no sea de noche: el periodo de descanso puede ser reducido a 10 horas si se requiere grabar en dicho lugar el día antes y el día siguiente al descanso. En caso que se permita la grabación en dicho lugar en cualquier día, la disminución del descanso no podrá hacerse sino pasado tres días.
- b) Cuando el artista renuncia a su descanso debe resguardarse el pago sea inmediatamente a ésta.

3.4.15.- Viajes en avión o helicóptero: seguros

El productor debe contratar un seguro que cubra la muerte accidental o lesiones por una suma no inferior a USD100.000.- del artista, el trabajador o el beneficiario que designe éste. En caso que el viaje sea en helicóptero, la suma será de USD250.000.

En caso que el productor no pueda proporcionar dicho seguro, deberá ser contratado por el trabajador y reembolsado los costos al momento de presentarse al set de grabación.

Se reconoce el derecho de cada trabajador de negarse a viajar en un avión charter, a menos que éste haya dado su consentimiento al momento de suscribir el contrato de trabajo.

3.4.16.- Derecho a vestuarios, instalaciones, locales y camarines limpios

El empleador deberá proporcionar vestuario, baños, instalaciones limpias y accesibles. Asimismo, el productor deberá disponer de un número suficiente de sillas para los actores en los vestuarios, en el escenario y en otros lugares del estudio de grabaciones.

En un lugar con diez o menos artistas, no deberá haber más de un actor en un vestuario. En un lugar donde hay más de diez artistas o intérpretes, no habrá más de dos trabajadores en un vestuario.

El productor tendrá en cuenta el tipo de trabajo involucrado para el actor y la ubicación de la producción, con el fin de asegurar que tales instalaciones de vestuario con comodidad y privacidad razonables.

Se establece la obligación de designar a una persona responsable de aplicar estas disposiciones.

3.4.17.- Trabajo nocturno

Se define el trabajo nocturno como aquel que se desarrolla entre las 08:00 pm y 6:00 am. No constituye trabajo nocturno cuando se inicia la jornada a las 05:00 am.

No se pagará ninguna remuneración extra por el trabajo nocturno, a menos que el artista se llame únicamente para actividades de doblaje o canto durante la post producción, para lo cual se le pagará una remuneración de un 10% más, por hora trabajada. Este último pago no se puede considerar como hora extra.

El empleador deberá siempre notificar con antelación, es decir, por lo menos con un día de anticipación, en caso de requerir trabajo nocturno de algún artista. En caso que el trabajo se realice de forma nocturna, los trabajadores tendrán derecho a una bonificación por alimentación nocturna la cual no podrá ser inferior a la establecida en el convenio.

3.4.18.- Derecho a reducir el número de episodios garantizados de una serie o programa por interés superior

Si se prevé por un canal de televisión el tiempo que una serie o programa estará al aire, y éste tiempo se reduce y/o no puede ser transmitido uno o varios episodios de una serie o programa, debido a la necesidad de transmitir un evento de importancia nacional (por ejemplo una cadena presidencial) o de público interés, el productor se encuentra facultado a reducir el número de episodios garantizados a un trabajador en su contrato siempre que el total de episodios reducidos no sea mayor a 2, en series de 13 episodios, y que la reducción no sea para el primer año de la serie.

3.4.19.- Responsabilidad en caso de lesiones o daños a bienes con ocasión de la grabación, obligación de contratación de un seguro de responsabilidad civil

En caso de que cualquier miembro del reparto, personal de producción, tripulación o cualquier otra persona, empresa o corporación, sufra daños a su persona o bienes, de cualquier clase, por razón de, o como resultado de la actuación de cualquier artista o interprete en el curso y alcance de su empleo, bajo la dirección y control del productor, éste indemnizará y salvará en todo momento al artista de toda responsabilidad, pérdida, daños y gastos, incluido los honorarios o sueldo, que el artista pueda, por cualquier causa, pagar.

En caso de que se adopten medidas legales contra el artista, ya sea conjuntamente con el productor o solo, el productor, a su costo y sin demoras, deberá proporcionar una defensa al artista en todos esos litigios.

El artista debe notificar al productor tan pronto sea posible y por escrito de cualquier reclamo o litigio que tenga como causa el desempeño de su trabajo, debiendo cooperar con el productor en dicho proceso y, siempre que sea posible, asistir a las audiencias en que sea citado y otorgar su testimonio.

Se establece la obligación para el productor de la contratación de un seguro de responsabilidad civil para los supuestos en que exista responsabilidad del trabajador, por los siguientes montos: a) USD1.000.000.- por lesión o muerte de una persona en cualquier accidente o incidencia; b) no inferior a USD 2.000.000.- por lesión o muerte de más de una persona en cualquier accidente o incidencia; c) USD 250.000.- por daños a bienes o a la propiedad de terceros.

3.5.- Realidad Chilena: Chile Actores

La Corporación de Actores de Chile ("Chile Actores") se constituye el 14 de enero de 1993 como una corporación privada sin fines de lucro, con la finalidad de luchar por los derechos intelectuales de los actores, artistas intérpretes o ejecutantes del país. El 26 de diciembre de 1995 el Ministerio de Justicia autoriza a la corporación a funcionar como entidad de gestión colectiva para velar por los derechos de propiedad intelectual. En 1999 se publica en el Diario Oficial una tabla de tarifas por concepto de repeticiones, de acuerdo a lo señalado por la Ley N°17.336. Ese mismo año se firma un Convenio de Tarifas, en relación con la retribución patrimonial, por parte de los canales de televisión por la repetición de las teleseries y series que estos emiten, suscribiéndolo en dicho año TVN y Canal 13 y, posteriormente, CHV y Mega.

En 2008 se promulga la Ley N°20.243 que garantiza el respeto de los derechos de autor de los intérpretes, artistas y ejecutantes de obras o fijaciones audiovisuales. Al año siguiente, Chile Actores modifica sus estatutos para incluir los cambios que trajo esta ley, convirtiéndose en una entidad gestora de dichos derechos. De esta forma, y para facilitar la reproducción de dichos materiales audiovisuales, los derechos quedaron radicados en Chile Actores, debiendo realizarse a ellos el pago que estipula la Ley.

En los años 2010 y 2011 se presentaron demandas en contra de los canales de televisión (TVN, MEGA, Canal 13 y La Red) por el cobro de las tarifas de la Ley N°20.243. Posteriormente, el año 2011, Chile Actores firma el "Convenio de Tarifas entre Chile Actores y Canales de Televisión", de la Ley N°20.243, con TVN y Canal 13, luego, en el año 2012, adhieren al Convenio de Tarifas los canales CHV, UCV-TV, Mega, Telecanal y La Red.

Actualmente se encuentra vigente la tabla de tarifas de 2014 (ver Anexo N°3), la cual tiene varios puntos destacables, a saber: i) distingue entre los diferentes usuarios de los derechos de sus representados, por ejemplo, canales de televisión, operadores de cable, medios de transporte, etc.; ii) establece montos específicos para cada uno de ellos, incluso diferenciando entre categorías de usuarios, por ejemplo, distinguiendo hoteles de distintas categorías; iii) dispone de montos reajustables, ya sea por medio de la Unidad de Fomento o por la cláusula final de reajustabilidad por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) cada seis meses.

Sin embargo, si bien es valorable lo realizado por Chile Actores, en el sentido de velar por los derechos de los artistas, estas actividades que realiza se enmarcan dentro de la legislación de la propiedad intelectual. Al respecto, cabe mencionar que la legislación de la propiedad intelectual otorga facultades a ciertos organismos – entidades gestoras de derechos- que no son propiamente de origen laboral y, por consiguiente, la finalidad de estos es la protección de los derechos patrimoniales y morales de carácter civil establecidos en la Ley. No obstante, Chile Actores nace como una iniciativa de un grupo de actores y cuya finalidad primordial es velar por los derechos patrimoniales derivados de las obras en las cuales ellos participan.

Sin perjuicio de lo anterior, y teniendo en cuenta aquella finalidad inicial que se ha mantenido inalterable en el tiempo, creemos necesario que Chile Actores dé un paso más y tienda a la transformación de un ente gestor que defienda la correcta aplicación de la normativa laboral que ampare a los trabajadores de artes y espectáculos. Es decir, se transforme en un ente gestor de derechos laborales a través de una organización como gremio de actores y utilice el mecanismo de los convenios para asegurar derechos laborales mínimos para sus afiliados, entre ellos destacamos:

- a) Velar porque las relaciones laborales de los trabajadores se realicen a través de contratos laborales y no de otra índole.

- b) Establecer remuneraciones minimas en relación con la duración y tipo de proyecto, roles, entre otros.
- c) Derechos de seguridad social.

Todo ello, tomando como ejemplo lo realizado por la *Screen Actor Guild, Inc.* (SAG) y cuyos avances fueron ampliamente tratados anteriormente en este capítulo.

CAPÍTULO 4: Conclusiones

Ya finalizados los análisis, tanto de los cuerpos legales que amparan a los artistas a nivel nacional, la jurisprudencia atingente respecto a distintos conflictos laborales que ven los trabajadores artísticos en Chile, así como del modelo implementado en Estados Unidos y su par Chileno (Chileactores), pueden señalarse las siguientes ideas.

En relación con la legislación nacional, existe una profunda deuda por parte del legislador para con la cultura y las artes, esto está dado por la despreocupación en la preparación de proyectos de ley que otorgan a penas un piso mínimo, lo cual no resulta suficiente para un desempeño digno de la labor del intérprete, convirtiendo así a la Ley N°19.889 en un mero papel sin valor ni aplicación alguna para los empresarios de la industria del arte y espectáculo en nuestro país.

La situación anterior se ve confirmada ante los dos fallos contra Televisión Nacional de Chile – uno de los empleadores de artistas y actores más grande a nivel nacional - por encubrimiento de relaciones laborales mediante la suscripción sucesiva de contratos civiles. La jurisprudencia se ha visto nuevamente en la obligación de subsanar los errores por parte del legislador respecto de la implementación de este cuerpo legal, dado que la industria ha hecho caso omiso a su aplicación.

Las actas de las distintas comisiones dan cuenta de lo duro que fue el debate para llegar a la redacción de esta norma, y de las materias que quedaron fuera de discusión del proyecto que originalmente se esperaba. Aun así, este pequeño paso conseguido por los grupos de actores se ha ido deteriorando con el tiempo, y a más

de 10 años de su promulgación, la ley resulta insuficiente de cara a los desafíos de hoy.

En definitiva, la insuficiencia de la ley se ve en tres aspectos:

i) Falta de una norma legal de presunción de relación laboral:

Debemos señalar que de las normas legales analizadas no existe ninguna que establezca una presunción de relación laboral, o, a lo menos, dar indicios de ésta, estableciendo criterios que permitan aclarar cuándo estamos frente a una relación laboral bajo subordinación y dependencia o ante una relación civil. En ese sentido, el principal enemigo de la normativa ha sido su escasa aplicación por parte del empresario de artes y espectáculos, incluso tratando de encubrir relaciones laborales con relaciones civiles o de otra índole. Por lo anterior, se hace necesario una norma que establezca criterios objetivos que faciliten la labor del Juez al momento de definir el tipo de relación que rige a dos partes. Criterios que podrían ser señalados en una futura norma son: existencia de rotarios o institución de similares características, las particularidades del servicio prestado (ej. la exigencia que sea prestado en forma personal por el artista), la cantidad de obras artísticas realizadas por el mismo artista a un determinado empleador en una cantidad de tiempo, la existencia de traslados a lugares distintos del de residencia del artista para el objeto de desarrollar el servicio, el pago de viáticos, entre otros.

ii) Aplicación de normas generales que no siempre resultan plenamente aplicables al caso:

La ley adolece de falta de reglas especiales aplicables a este tipo de contrato de trabajo, relegando al intérprete a complementar dichos recovecos con la normativa general del Código del Trabajo. Ello resulta doblemente complejo para una relación laboral de carácter especial como esta, pues debe recurrirse al mecanismo de la interpretación de la norma para poder concluir cómo le son aplicables ciertas disposiciones. Es así como los ejemplos transcritos en el capítulo primero de esta investigación están sujetos a debate respecto a su forma de aplicación específica, desde las horas extraordinarias hasta los reglamentos de orden, higiene y seguridad. Consideramos que dichas disposiciones generales del Código representan un piso mínimo que garantiza la estabilidad y salud de las relaciones laborales, por lo cual no implican un mayor esfuerzo del empresario sino más bien la aplicación del principio de primacía de la realidad a esta relación laboral especial. Así, pues no, porque el legislador no hubiese incluido una norma especial en materia de seguridad para los artistas (los cuales se exponen dentro de su profesión muchas veces a situaciones riesgosas) va a quedar exonerado el empresario de artes y espectáculos de proveer y mantener las condiciones necesarias para evitar accidentes laborales.

Sin embargo, siempre quedará a cargo de la jurisprudencia decidir en qué forma se aplicará la normativa general al caso específico, siendo ese el escenario en donde las partes –tanto el empresario de artes y espectáculos como el trabajador– deben plantear su postura respecto al modo de adaptar las normas generales a esta relación laboral de carácter especial.

iii) Lo vano que resulta realizar una reglamentación extensa de una relación laboral caracterizada por su espontaneidad y cambios constantes:

Este tercer aspecto dice relación con el análisis histórico que ha podido observarse de la Ley N°19.889. Se observó que pasaron bastantes años - más de 23 años- para que existiera una ley que regulara de forma especial a este tipo de trabajadores. En ese sentido, la creación de una norma es un proceso largo y tedioso, el cual no solo debe considerar el proceso de creación de la ley, establecido en la normativa constitucional, sino que también el tiempo en que el legislador -poder ejecutivo o legislativo según sea el método de presentación del proyecto de ley- observa un problema y busca una solución de acuerdo a sus limitados recursos y disponibilidad de tiempo. Esto último supedita la prioridad del legislador de buscar soluciones adecuadas a problemas tan complejos como lo son las relaciones laborales.

Al momento de dictarse la Ley N°19.889 se observaron una serie de problemas que afectan a los trabajadores de artes y espectáculos, los cuales intentaron ser solucionados por medio de un proyecto de ley. Este proyecto de ley, si bien tuvo buenas intenciones, fue modificado en su tramitación y derivó en una ley que nació con vacíos e incluso, al año de su publicación, ya adolecía de artículos que no tienen ninguna aplicación (por ejemplo, el artículo 145-H del Código del Trabajo). De lo anterior se puede concluir que no siempre la presentación de un proyecto de ley, y su posterior aprobación, significa el fin de las problemáticas sociales, en este caso una problemática laboral.

A mayor abundamiento, hay que sumar las características propias que tiene el derecho laboral y, en especial, lo que se refiere a los trabajadores de artes y

espectáculos. La principal característica del derecho laboral es que es un derecho vivo, que va cambiando constantemente en el tiempo, las problemáticas laborales de ayer no son las mismas que hoy, por lo que vive en constante renovación y actualización.

Esta renovación y actualización no siempre va de la mano con los cambios normativos, por lo que el derecho laboral necesita de otros agentes que permitan adecuar la legislación a la nueva realidad. Esos agentes pueden ser los Tribunales de Justicia, a través de la jurisprudencia, los órganos de interpretación administrativa como la Dirección del Trabajo, a través de ordinarios o resoluciones administrativas, o las partes de la relación laboral (empleador y trabajador). Estos últimos deben ser los principales llamados a buscar soluciones a los problemas que los acomplejan, ya que éstos conocen las particularidades de sus relaciones. Así, las características de la relación laboral entre un artista y un empresario dicen relación con la espontaneidad con que nace y su constante cambio, debido al propio trabajo que debe realizarse (obras, películas, musicales, etc.), los cuales producen efectos más allá del tiempo prestado, principalmente derivado de las creaciones artísticas y del derecho de propiedad intelectual que puede surgir de éstas. En ese sentido, deben darse más herramientas que permitan a ambas partes buscar soluciones que beneficien a ambas y que puedan ir remediando el mayor número de problemáticas propias de su vínculo laboral.

Para ello hay que tomar como ejemplo - en lo pertinente y aplicable- los mecanismos utilizados en Estados Unidos, en los cuales las propias partes de una relación laboral han alcanzados acuerdos marcos que son aplicables en todo el país, para todos los trabajadores y empleadores que se encuentren afiliados a sus respectivas organizaciones. Estos acuerdos marcos tienen distintos beneficios que permiten soslayar los problemas que significan tener distintos tipos de normativas legales, ir actualizándose constantemente y aplicándolas en el espacio-tiempo. A eso

hay que sumar que son ellos los primeros llamados a aportar soluciones, ya que conocen de primera fuente la realidad de sus problemáticas. Al momento de estudiar el acuerdo marco pudimos observar que la especialidad con que abarcan diferentes aspectos, tales como: tipos de contratos existentes, diferentes tipos de funciones, tipos de cláusulas propias a la relación laboral artística (derecho de opción o prueba por ejemplo), remuneración por retransmisión de una obra (incluso diferenciando lugares y tiempos de retransmisión), tipos de seguros que pueden ser aplicados en la relación (más allá de los seguros laborales de incapacidad o cesantía, por ejemplo), tipos de jornadas, entre otros; esto permitiría solucionar con gran especialización y calidad variados tipos de problemas que afectan no solo a los trabajadores de artes y espectáculos, sino que también a los empleadores. Es importante destacar que este acuerdo permitiría incluso destinar parte de la remuneración de un trabajador, con el consiguiente aporte del empleador, en actividades y/o fondos que benefician a ambos, por ejemplo, la realización de seminarios de profesionalización, de seguridad laboral, de búsqueda de talentos o de fomento a la realización de nuevas obras artísticas.

No resulta, alejado de la realidad chilena el pensar en la posibilidad de que paralelamente a la existencia de una legislación base para este grupo de trabajadores, ellos puedan llegar a la formación de acuerdos marco con la industria del arte y el espectáculo. Ejemplo de ello es lo conseguido por Chile Actores en relación con los derechos de propiedad intelectual de los intérpretes y las repeticiones realizadas por los canales de televisión. Por ello creemos fundamental que esta corporación, u otra por la cual se puedan organizar los trabajadores de artes y espectáculos, pueda velar por los derechos laborales de sus afiliados y no solo respecto a los derechos de propiedad intelectual. En ese sentido, no sería impensado la búsqueda de un Convenio General de contratación de actores a través de una negociación entre Chile Actores y una asociación de empresarios de artes y espectáculos, como por ejemplo, los canales de televisión.

Con todo, la solución para la problemática frente a la ineficiencia de la legislación actual no es ni la decodificación ni la codificación de nuevas normas legales, sino la construcción de acuerdos amparados por la ley que complementen todo aquello que el legislador no puede abarcar, pues al ser el Derecho una creación social, esta ha de adaptarse a las distintas realidades y al paso del tiempo, algo que hoy en día la ley no puede lograr. Es por ello que debe encontrarse la justa armonía entre la legislación y los acuerdos marcos que puedan labrar las partes de esta relación, pues quien mejor que actores y empresarios de artes y espectáculos para poder normarse en relación a aquellos aspectos domésticos que escapan de la órbita de estudio y redacción del legislador. Obviamente, siempre con apego a las normas constitucionales, los derechos fundamentales y leyes laborales mínimas establecidas para la protección de ambas partes, y la existencia sana de las relaciones laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- 2005 SCREEN ACTORS GUILD TELEVISION AGREEMENT. (2005). SAG-AFTRA. Recuperado el 01 de marzo de 2017, de SAG-AFTRA: <http://www.sagaftra.org/files/sag/2005TVAgreement.pdf>
- Biblioteca del Congreso Nacional. (24 de Septiembre de 2003). *Historia de la Ley N°19.899: Regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de Artes y Espectáculos*. Obtenido de BCN.
- Copal Parks S.A. con Galdames, Rol N°18.467 (Corte Suprema, 26 de septiembre de 2016).
- Diario Oficial de la República de Chile. (18 de Diciembre de 1933). *Decreto Ley N°969*. Santiago.
- Diario Oficial de la República de Chile. (24 de septiembre de 2003). Ley N°19.889. Santiago.
- Dirección del Trabajo. (5 de Mayo de 1995). ORD N°2795/0138. *Registro de asistencia Uso Obligatoriedad*. Santiago, Chile.
- Dirección del Trabajo. (29 de Enero de 1997). ORD N°0424/022. *Fundación capacitación pescador artesanal FUNCAP. Horas extraordinarias Existencia*. Santiago, Chile.
- Dirección del Trabajo. (12 de Agosto de 2003). ORD N°3281/0094. 1) *Decreto N° 969. Vigencia 2) Requisitos*. Santiago, Chile.
- Dirección del Trabajo. (5 de noviembre de 2003). ORD. N° 4679/200. *Fija sentido y alcance de las disposiciones contenidas en el capítulo IV, Título II, del Libro I del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 19.889, que Regula las Condiciones de Trabajo y Contratación de los Trabajadores de Artes y Espectáculos*. Santiago, Chile.

Dirección del Trabajo. (7 de Agosto de 2006). ORD. N°3523/067. *Contrato de trabajadores de artes y espectáculos. Aplicabilidad.* Santiago, Chile.

Dirección del Trabajo. (1 de abril de 2008). ORD.N°1374/026. *La norma sobre tributación de las remuneraciones de los trabajadores de artes y espectáculos, contenida en el Art.145-L del Código del Trabajo, incorporado por la Ley 20.219.* Santiago, Chile.

Dirección del Trabajo. (18 de abril de 2013). ORD. N°1644/016. *Trabajadores de Artes y Espectáculos. Descanso compensatorio. Procedencia dos domingos en el mes. Trabajo en Régimen de subcontratación. Procedencia.* Santiago, Chile.

Dirección del Trabajo. (6 de febrero de 2014). ORD.: N° 0537/07. *Fuero maternal. Contrato de aprendizaje. Procedencia. Contrato de aprendizaje. Fuero Maternal. Procedencia.* Santiago, Chile.

Dirección del Trabajo. (20 de enero de 2017). ORD. N°373 . *Atiende presentación de Sindicato de Empresa de Trabajadores SubusChile S.A.* Santiago, Chile.

El Mercurio. (19 de enero de 2017). *El Mercurio* S.A. Obtenido de Emol: <http://www.emol.com/noticias/Economia/2017/01/19/840753/Plan-de-fiscalizacion-del-SII-en-2017-incluire-a-la-industria-de-la-entretencion-y-rostros-de-TV.html>

Escrito de contestación denuncia de tutela laboral y nulidad de despido, RIT N°: T-527-2012 (1° Juzgado de Letras del Trabajo, 24 de noviembre de 2012).

Escrito de demanda de tutela Laboral, nulidad del despido y cobro de prestaciones., RIT: T-527-2012 (1°Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 17 de octubre de 2012).

Escrito de recurso de nulidad, RIT N°: T-527-2012 (1° Juzgado de Letras del Trabajo, 31 de enero de 2013).

- Humeres Nogueira, H. (2009). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Vol. I). Santiago: Editorial Jurídica.
- Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. (1992). *National Relation Labor Act*. Recuperado el 26 de febrero de 2017, de <https://www.nlrb.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-3250/spbasic.pdf>
- Lizama Portal, L. (2016). *La Reforma Laboral. Explicada y comentada*. Luiz Lizama Portal & Cia. Abogados. Santiago.
- Magden, R. (19 de febrero de 2017). *University of Washington*. Obtenido de https://depts.washington.edu/dock/images/magden/seattle/Ch12_OCR.pdf
- Sentencia de Recurso de Apelación, Rol N°604-91 (Corte de Apelaciones de Santiago, 27 de Junio de 1991).
- Sentencia de Recurso de Apelación, Rol N°3905-95 (Corte de Apelaciones de Santiago 26 de junio de 1996).
- Sentencia de Recurso Unificación de Jurisprudencia, Rol N°7.723-2013 (Corte Suprema, 22 de abril de 2014).
- Sentencia sobre el Recurso de Nulidad, Rol N°216-2013 (Corte de Apelaciones de Santiago, 14 de agosto de 2013).
- Servicio de Impuestos Internos. (6 de Julio de 2016). Oficio N°1951. *SOLICITA INFORME SOBRE ARTÍCULO 145-L DEL CÓDIGO DEL TRABAJO*. Santiago, Chile.
- Thayer A., W., & Novoa Fuenzalida, P. (2010). *Manual de Derecho del Trabajo* (Vol. III). Santiago: Editorial Jurídica.
- Thayer Arteaga, W. (2015). *Texto, comentario y jurisprudencia del Código del Trabajo*. Santiago: Ediciones UC.

Anexo N°1: “Proyecto de Ley”

M E N S A J E N° 18-348/

Honorable Cámara de Diputados:

El Gobierno que presido ha impulsado un proceso de modernización de las instituciones relacionadas con la creación y la difusión cultural. Para ello, ha presentado una iniciativa legal que se encuentra en trámite en la H. Cámara de Diputados y que tiene por objeto crear una Dirección Nacional de Cultura y un Fondo Nacional de Desarrollo Cultural a fin de potenciar la mejor utilización de los recursos públicos en el financiamiento de la creación y difusión cultural, así como el mejoramiento en el acceso a la cultura por parte de nuestra población.

En dicha iniciativa, hemos expresado que la cultura es el ámbito donde se generan e instauran los valores humanistas, y donde éstos se transmiten de generación en generación, enriqueciéndose con la experiencia que a cada época y generación le toca vivir, y a sus formas de comprender y representar el mundo, el presente y el pasado.

Hemos manifestado, asimismo, que entendemos la cultura en un sentido amplio, no restringida sólo a las expresiones creativas o artísticas, sino que abarcando también las costumbres y tradiciones de los distintos grupos que componen nuestra sociedad, así como el patrimonio espiritual, artístico, arquitectónico y material, que nos han legado nuestros antepasados.

En este contexto, es preciso recordar que quienes dan vida y hacen posible la creación artística y su difusión, son trabajadores que ejercen su labor en un campo profesional de gran complejidad, el que junto con requerir dedicación, esfuerzo y conocimientos especializados, importa poseer talento y vocación de servicio para llegar a enriquecer la vida cultural de innumerables compatriotas.

La labor de estos trabajadores adquiere una enorme trascendencia social, puesto que no se agota en la elaboración de un producto más de consumo masivo, sino que constituye un aporte sustantivo al desarrollo de nuestra identidad social y cultural a lo largo del tiempo. Es la labor que de alguna manera va conformando la esencia de nuestra historia; en realidad, va llenando los espacios que se ubican entre las líneas que escriben nuestra historia.

Sin embargo, no por ello debemos dejar de considerar que los compatriotas que hacen de la cultura su profesión y oficio, dejan de estar adscritos a un sistema regulado de derechos y resguardos sociales emanados de su relación contractual, aunque muchas veces los contenidos particulares de esta relación laboral adquieren dimensiones considerablemente diferentes a las de otros trabajadores, como veremos, en materias, por ejemplo, de jornada de trabajo, solo por nombrar algunos de los tópicos a que se refiere esta iniciativa legal.

a. MARCO REGULATORIO VIGENTE.

Consecuente con lo anterior, no parece justo que este sector de trabajadores desarrolle su labor sin sujeción a normas mínimas de protección social y laboral, circunstancia que, por diversos motivos, se da hoy día en las relaciones laborales que involucran a artistas y técnicos de espectáculos.

En la mayor parte de los países, tanto de la región latinoamericana como de otras latitudes, estos trabajadores están sujetos a estatutos que, respetando la particularidad de su profesión, consignan normas mínimas de trabajo que resguardan su dignidad y derechos en el marco de una relación laboral, sea ésta originada por una creación con fines culturales o bien se trate de promociones de carácter comercial.

Es así como en Dinamarca, Finlandia, Grecia, Reino Unido y Suecia, existen normas claras y generalmente respetadas sobre jornada de trabajo, horas

extraordinarias, remuneraciones y pagos de gastos como traslados fuera de los domicilios del trabajador.

Asimismo, en estatutos normativos de países como España, México y Brasil, es posible encontrar también normas sobre regulación del uso de la imagen del actor o actriz, y sobre responsabilidad subsidiaria de las obligaciones del contratante.

En nuestro país, históricamente este sector de trabajadores ha estado regulado por la antigua Ley 15.478, de 1964, sobre Previsión de los Artistas, hoy derogada, y por el D.L. 2.200 de 1978, que los incorporaba en un párrafo especial, norma también suprimida a partir de 1981.

En la actualidad, algunos de estos trabajadores prestan servicios en forma independiente, bajo la forma de contratos a honorarios, pero la mayor parte de ellos lo hace, en los hechos, bajo dependencia y subordinación, pero sin contrato de trabajo y sin sujeción a normas sobre salario mínimo, jornada de trabajo, cotizaciones previsionales ni protección ante accidentes laborales o enfermedades profesionales.

En los diferentes rubros que agrupan a trabajadores vinculados a la creación e interpretación artística y a las labores técnicas asociadas a dicha creación y expresión, prestan servicios aproximadamente 17 mil personas, a las que deben agregarse anualmente entre 400 y 450 egresados de las diferentes escuelas y academias del país.

De este universo, 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 prestan servicios en un mercado de trabajo altamente precarizado y con infracción a la casi totalidad de las normas laborales vigentes.

Más aún, 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% al 70% de los casos, dependiendo del ítem o materia que se fiscaliza.

Lo expuesto en los párrafos anteriores, hace claramente necesario avanzar hacia un marco jurídico protector de los derechos y obligaciones que establece la ley para la generalidad de los trabajadores, sin excepción, y que al mismo tiempo, recoja las particularidades que presenta el normal desarrollo de esta actividad.

Además de las razones estrictamente de orden laboral que se exponen, se hace necesario poner nuestra legislación en este ámbito en un nivel similar al de la casi totalidad del resto de los países, en que las normas sobre protección de las remuneraciones, jornada de trabajo y resguardo previsional forman parte de los decálogos que protegen a todo trabajador vinculado al arte y el espectáculo.

Reflejo de ello es la Recomendación Relativa a la Condición del Artista, adoptada por la Conferencia General de la ONU para la Educación (Belgrado, 1980), en que se reconoce el derecho de todo artista a acceder a los seguros y derechos sociales aun cuando las normas de la OIT permiten que tratándose de sectores especiales puedan dictarse normas adecuadas al efecto que sean diferentes de la legislación común. En este mismo sentido se orienta la declaración del MERCOSUR en Montevideo el 2001, la que congregó a los Ministros de Cultura de Bolivia, Chile, Paraguay, Argentina y Uruguay.

Asimismo, en materia internacional, es necesario e imperioso desarrollar una política de expansión de nuestras creaciones hacia diversos países latinoamericanos y europeos, a fin de abrir las posibilidades de nuevos mercados que conozcan y reciban la creación de nuestros artistas en forma directa o mediante producciones realizadas en nuestro territorio.

Para ello, es imprescindible, como en todo proceso exportador, contar con un rango de cumplimiento de normas mínimas que resguarden los derechos laborales y previsionales de estos trabajadores, ya que dichos niveles de cumplimiento constituyen hoy día un requisito básico para la entrada de cualquier producto o

servicio a países o regiones con los que se mantengan relaciones comerciales, o, especialmente, tratados de integración comercial.

Finalmente, no escapa a vuestra consideración el hecho de que no existen razones de fondo suficientes, para sostener que no es perjudicial que exista dentro de nuestro mercado laboral un segmento de trabajadores que deban prestar servicios sin sujeción a jornada alguna, sin resguardo de sus remuneraciones, o sin protección frente a la vejez y a los accidentes del trabajo o a las enfermedades profesionales.

Sostener lo contrario significaría avalar la permanente y ya conocida ocurrencia de casos lamentables en que grandes artistas y creadores han entregado una vida entera en beneficio de la cultura y del arte, pero se ven enfrentados en su vejez o enfermedad a una completa falta de recursos y protección social, debiendo las más de las veces recurrir a la caridad pública o a la solidaridad ocasional de sus compañeros de profesión.

Nuestra cultura se merece más que esto, pero por sobre todo, nuestros trabajadores son los que merecen una vida digna luego de entregar su mejor esfuerzo al progreso cultural y material del país.

b. CONTENIDOS DE LA INICIATIVA.

El presente Proyecto de Ley, incorpora al Código del Trabajo un nuevo Capítulo IV al Título II del Libro I, creando el Contrato Especial de Artistas y Técnicos de Espectáculos, cuyas normas se contienen en los artículos nuevos 146-A a 146-K.

c. Definición de Artista y Técnico de Espectáculo.

El proyecto define en forma amplia al trabajador de espectáculo, incluyendo entre otras especialidades las de actores de teatro, radio, cine, Internet, televisión; 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.

Asimismo, se les define en forma residual, como aquellos que "*teniendo estas calidades u otras similares o conexas 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 se 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 éste cultural, comercial, publicitario o de otra especie.*".

La inclusión en esta definición de aquellos trabajadores cuyo ámbito laboral está constituido por la transmisión vía Internet u otro tipo de redes electrónicas, tiene por objeto actualizar esta legislación conforme se desarrollan los modernos sistemas de transmisión de imagen, voz y sonido.

d. Plazo del Contrato.

El Proyecto propone que este tipo de contrato puedan celebrarse bajo dos modalidades básicas de plazo: de duración indefinida y de duración determinada. Dentro de esta última categoría, se propone que pueda pactarse por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto.

Esta norma permite la necesaria adaptabilidad del plazo de la relación contractual y por ende de la duración en el tiempo de los derechos y obligaciones emanadas del contrato, a los diferentes tipos de proyectos comerciales o acciones de arte, los que pueden fluctuar entre varios meses de duración, como es el caso de los largometrajes, a través de funciones semanales en el caso de las obras teatrales, o bien desarrollarse y terminarse en dos o tres días, como es el caso de la gran mayoría de las filmaciones de comerciales publicitarios.

e. **Escrituración del Contrato.**

Una de las mayores dificultades que enfrentan los trabajadores del sector es que la mayoría de las relaciones laborales carecen de los medios probatorios suficientes para hacer efectivas las condiciones de empleo y remuneraciones bajo las cuales fueron contratados, ya que no se cuenta con un la escrituración del contrato de trabajo.

Ello constituye una infracción en cualquier relación laboral, por lo que no existen razones para sostener que este tipo de actividad estaría exenta de su estricto cumplimiento.

Al respecto, y atendidas las particularidades de la actividad que desarrollan estos trabajadores, la falta de escrituración se hace especialmente patente tratándose de contratos de trabajo celebrados por una o más funciones, o por obra o temporada, o bien por proyecto o, en general de duración inferior a treinta días, razón por la cual el proyecto fija en estos casos, como una manera de hacer más eficaz la fiscalización, un término especialmente breve y perentorio para cumplir con la aludida obligación de escrituración, el que queda establecido en tres días de incorporado el trabajador.

f. **Jornada de Trabajo.**

La falta de regulación de este aspecto en las relaciones laborales de la actividad artística en la actualidad, es quizás, la fuente de mayores incumplimientos de la normativa laboral vigente.

En efecto, es común en este sector la prestación de servicios por jornadas extendidas más allá de los límites legales, incluyendo aquellos tipos de jornadas especiales establecidas por sobre la ordinaria legal.

Para abordar este problema sin afectar el normal desarrollo de una actividad como esta, llena de particularidades especialmente en cuanto a los tiempos de

grabación y transmisión, se proponen las siguientes normas legales para regular la jornada de trabajo en el sector:

a) Se establece la obligación de determinar con la suficiente anticipación al inicio de la prestación de los respectivos servicios, el horario y plan de trabajo para cada jornada laboral. En general, la estructura de trabajo de las empresas productoras permite que estas últimas planifiquen adecuadamente cada jornada, en especial tratándose de aquellas producciones de corta duración (2, 3 o 4 días). Atendido lo expuesto, la exigencia impuesta por esta nueva norma, no constituye en los hechos una carga que limite la labor de este tipo de empresas, sino que, por el contrario, permite una mayor certeza en el establecimiento de la jornada del personal que en ellas se desempeña.

b) Por otra parte, se propone establecer que los trabajadores de artes y espectáculos estén exceptuados del descanso en días domingos y festivos, debiendo el empleador otorgar en tales casos, conforme a la regla general, un día de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en cada uno de esos días.

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 el artículo 32 del mismo Código, es decir que cada hora debe pagarse con un recargo de un 50% del valor de la hora ordinaria.

g. Responsabilidad Subsidiaria.

Los fenómenos de tercerización en nuestro sistema de relaciones laborales han requerido un tratamiento legal que permita en todos los sectores productivos, resguardar los derechos laborales y previsionales de los trabajadores, quienes muchas veces se ven burlados por la contratación por parte de empresas que a su vez prestan servicios a otras empresas, pero que carecen de patrimonio suficiente para responder por dichas obligaciones.

Este problema ha llevado a la dictación de los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo, que se refieren a que el dueño de la obra o faena es subsidiariamente responsable por las obligaciones laborales y previsionales de sus contratistas y, a su vez, los contratistas tienen idéntica responsabilidad sobre las obligaciones de los subcontratistas respectivos.

Esta norma ha permitido una importante autotutela del cumplimiento de las obligaciones laborales, ya que el responsable subsidiario tiene derecho a ser informado antes y durante la relación contractual, del estado de los pagos que por este concepto debe realizar la contraparte.

Idénticos fundamentos sostienen la proposición de la presente iniciativa, en torno a hacer aplicables las normas descritas a la relación que se produce entre una productora y su mandante, o en la co producción de una obra artística o de fines comerciales.

h. Otras Disposiciones.

Como complemento de lo anteriormente expuesto es preciso hacer presente que la iniciativa sometida a vuestra consideración, consigna además algunas normas relacionadas con algunos aspectos particulares de la actividad artística y cultural y que se señalan a continuación:

a) Se dispone que el uso y explotación comercial de la imagen de los trabajadores que laboran en este sector, debe requerir de la autorización expresa del mismo trabajador, cuando se utilice o pretenda utilizar para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios.

b) Se deja expresa constancia de que los traslados y gastos de alojamiento en que se deban incurrir con motivo de la prestación de servicios, deben ser costeados por el empleador, siempre que se trate de obras artísticas o proyectos que deban realizarse en una ciudad distinta a aquella en que el trabajador tiene su domicilio.

c) Se consigna una norma que tiene estrecha relación con el respeto de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito laboral, y que impide que a los trabajadores de artes y espectáculos puedan ser excluidos de los ensayos ni de las demás actividades preparatorias para el ejercicio de su actividad artística.

d) Finalmente se incluye una norma de protección a las remuneraciones que consiste en que en los contratos de trabajo de duración inferior a treinta días, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de su fecha de término.

Por consiguiente, y con el mérito de los antecedentes expuestos, vengo en someter a la consideración de esa H. Corporación, para ser tratado en la actual Legislatura, Extraordinaria, de Sesiones del H. Congreso Nacional, el siguiente

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 y los actuales artículos 146 a 149, a ser 147 a 150 respectivamente, y el actual artículo 150, a denominarse 150 bis.:

"CAPITULO IV

DEL CONTRATO DE LOS TRABAJADORES Y TECNICOS DE ARTES Y ESPECTÁCULOS

Artículo 146-A.- El presente Capítulo regula la relación de trabajo de los trabajadores de artes y espectáculos que los vincula a un organizador, productor o empresario de obras artísticas o proyectos, por cuenta y dentro de su ámbito de organización y dirección.

Se entenderá por trabajadores de artes y espectáculos a los actores de teatro, radio, cine, Internet y televisión; 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, compositores y, en general, a las personas que teniendo estas calidades u otras similares o conexas, 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, transmite, 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 y cualquiera sea el fin a obtener, sea éste cultural, comercial, publicitario o de otra especie.

Artículo 146-B.- El contrato de trabajo de los trabajadores de artes y espectáculos podrá celebrarse por una duración indefinida o determinada. En este último caso, podrá pactarse por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto.

Artículo 146-C.- Tratándose de contratos de trabajo por una o más funciones, por obra, por temporada, por proyecto o de duración inferior a treinta días, el plazo de escrituración será de tres días de incorporado el trabajador.

Artículo 146-D.- Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no será aplicable a los trabajadores comprendidos en este párrafo. Con todo, la jornada diaria de trabajo no podrá exceder de 10 horas.

Artículo 146-E.- 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.

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 el artículo 32.

Artículo 146-F.- 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 146-G.- El empleador deberá costear o proveer el traslado, alimentación y alojamiento del trabajador cuando las obras artísticas o proyectos deban realizarse en una ciudad distinta a aquella en que el trabajador tiene su domicilio.

Artículo 146-H.- En los contratos de trabajo de duración inferior a treinta días, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de su fecha de término.

Artículo 146-I.- Cuando el empleador ejecute la obra artística o proyecto por cuenta o en co-producción con otra empresa, cualquiera sea la naturaleza jurídica del vínculo contractual, le será aplicable lo dispuesto en el artículo 64 y 64 bis.

Artículo 146-J.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el Capítulo I, del Título II, de la Ley N°17.336, sobre Propiedad Intelectual, 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 146-K.- En ningún caso se podrá excluir al trabajador de artes y espectáculos de los correspondientes ensayos ni de las demás actividades preparatorias para el ejercicio de su actividad artística.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

Artículo 2º.- Facúltase 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.".

Anexo Nº2 Estatutos de la Corporación de Actores de Chile (Chile Actores)

Aprobado mediante DS No 142 del Ministerio de Justicia, de fecha 2 de febrero de 1993, que concede personalidad jurídica a la Corporación de Actores de Chile, publicado en el Diario Oficial No 34639 de 12 de agosto de 1993; por el D.S. No 977 del Ministerio de Justicia, de fecha 27 de septiembre de 1996, publicado en el Diario Oficial No 35.598 de 24 de octubre de 1996.

TITULO I

DEL NOMBRE, DOMICILIO, OBJETO Y DURACIÓN

ARTÍCULO PRIMERO: Se constituye una persona jurídica de derecho privado, denominada Corporación de Actores de Chile, pudiendo usar la sigla "Chile-Actores", con domicilio legal en Santiago y se rige por estos Estatutos y sus Reglamentos y demás normas legales y reglamentarias que sean pertinentes.

ARTICULO SEGUNDO: La Corporación no tendrá fines de lucro y su objeto será:

a) La protección de los actores, artistas intérpretes o ejecutantes en audiovisuales, y sus derechohabientes, asociados o administrados, para los efectos de la recaudación, administración y defensa en el país y en el extranjero, de todos los derechos de intérprete o conexos que le hubieren encomendado en administración, en la forma que se determina en los presentes Estatutos. Son objeto de administración los siguientes derechos:

Uno) El derecho de reproducción y distribución de las interpretaciones y ejecuciones artísticas fijadas y representadas en obras cinematográficas, audiovisuales, multimedia, o en soportes audiovisuales de cualquier naturaleza;

Dos) Los derechos de remuneración reconocidos o que reconozcan legalmente sobre las interpretaciones y ejecuciones artísticas fijadas o representadas

en obras cinematográficas, audiovisuales, multimedia, o en soportes audiovisuales de cualquier naturaleza, y en especial los previstos en el artículo tercero de la ley veinte mil doscientos cuarenta y tres:

1.- El de comunicación pública y radiodifusión que realicen los canales de televisión, canales de cable, organismos de radiodifusión y salas de cine, mediante cualquier tipo de emisión, análogo o digital;

2.- El de puesta a disposición por medios digitales interactivos;

3.- El de arrendamiento al público;

4.- El de comunicación o ejecución pública de un videograma o cualquier otro soporte audiovisual o una reproducción del mismo para su difusión en un recinto o lugar accesible al público mediante cualquier instrumento idóneo;

Tres) La defensa de los derechos morales y corporativos de sus socios, en los términos previstos en la legislación vigente y en la reglamentación interna. En la gestión de los derechos mencionados, la Corporación gozará de la legitimación prevista en el artículo ciento veinte de la ley diecisiete mil trescientos treinta y seis, sobre Propiedad Intelectual.

b) Conceder o denegar autorización para la utilización en público de su repertorio constituido por las representaciones, interpretaciones o ejecuciones de sus socios o administrados fijados en cualquier medio audiovisual, y, en caso afirmativo, establecer las condiciones en que habrá de conceder dicha autorización.

c) La recaudación de las remuneraciones reconocidas al actor, artista intérprete o ejecutante en audiovisuales, y sus derechohabientes, así como la percepción de indemnizaciones por las explotaciones no autorizadas o efectuadas con infracción de alguno de los derechos gestionados.

d) El establecimiento de tarifas generales que determinen la remuneración exigible por las distintas utilidades del repertorio administrado.

e) La celebración de contratos generales con asociaciones de usuarios representativas de cada sector.

f) Actuar en juicio, como demandante o demandada, ante cualquier Tribunal o autoridad nacional o del extranjero, en asuntos concernientes a los fines de la Corporación con la facultad de delegar sus poderes en otras personas o entidades.

g) Celebrar toda clase de pactos y contratos, de colaboración y reciprocidad, sin reserva ni limitación alguna, con entidades o personas del país o del extranjero, para la defensa, recaudación y administración de los derechos de intérprete o conexos de cuya gestión se encarga.

h) A los efectos de asegurar la protección de los derechos de sus asociados y administrados, podrá proceder a dar cumplimiento a todos los requisitos que las leyes nacionales o extranjeras exijan para la protección y el pleno ejercicio de los derechos de intérprete o conexos.

i) Gestionar ante los Poderes Públicos y las autoridades competentes el cumplimiento expedición de leyes y disposiciones que consagren el respeto a los derechos de los actores, artistas intérpretes o ejecutantes en audiovisuales y aseguren su desarrollo cultural y bienestar económico.

j) Promover actividades o servicios de carácter asistencial en beneficio de sus socios, de estímulo a la creación y producción, al más alto nivel, de las manifestaciones artísticas y de formación y capacitación de los actores nacionales.

ARTICULO TERCERO: La duración de la Corporación será indefinida y el número de socios ilimitado.

TITULO II

DE LOS SOCIOS

ARTICULO CUARTO: Pueden ser socios de la Corporación las personas, naturales o jurídicas, titulares, de alguno de los derechos objeto de la gestión que ella realiza.

El ingreso a la Corporación, en cualquier categoría de socio, se producirá a solicitud del interesado y por acuerdo del Consejo de la Institución, comprometiéndose el postulante a dar cumplimiento a los objetivos que se propone la entidad y a las disposiciones de los presentes Estatutos.

Los socios tienen la obligación de cumplir las comisiones que el Consejo les señale dentro los objetivos propios de la institución, y ejercerán sus derechos y cumplirán sus obligaciones por sí o por intermedio de sus representantes legales o mandatarios, cuyo poder deberá registrarse en la Corporación, sin perjuicio de lo previsto en los artículos décimo segundo y décimo noveno. Toda comunidad hereditaria deberá actuar a través de un mandatario común, que designará al momento de formalizar su ingreso a la Corporación.

Los socios, para ser admitidos, deberán ceder sus derechos exclusivos y otorgar mandato de representación en exclusiva de sus derechos de remuneración a la Corporación, para los efectos de su gestión y administración, por la utilización de sus actuaciones, interpretaciones y ejecuciones artísticas fijadas o representadas en obras cinematográficas, audiovisuales, multimedia, o en soportes audiovisuales de cualquier naturaleza.

Dicha cesión y mandato tendrán una vigencia de tres años, y deberán ser renovados por períodos iguales durante toda la permanencia del socio en la Corporación.

Los actores, artistas intérpretes o ejecutantes que, sin ser socios de la Corporación, optaren por encomendarle la gestión de sus derechos, deberán formalizar la cesión y el mandato antes aludidos para que la Corporación pueda aceptar la administración de esos derechos.

ARTÍCULO QUINTO: Los socios de la Corporación se clasificarán en: a) socios permanentes,

b) socios activos, y

c) miembros asociados.

ARTÍCULO SEXTO: Son socios Permanentes de la Corporación los actores, artistas intérpretes o ejecutantes, que reúnan los siguientes requisitos, reconocidos, a instancias del interesado o de oficio, por las dos terceras partes del Consejo de la Corporación:

a) Ser mayor de cincuenta años y haber pertenecido a la Corporación, durante veinte años al menos, en cualquiera categoría de socio, con un mínimo de diez años en la categoría de socio activo.

b) No haber sido objeto de sanción disciplinaria durante el período citado en la letra anterior.

c) Contar con el patrocinio de al menos cinco socios permanentes, que avalen sus antecedentes profesionales.

d) Haber obtenido, en un período de veinte años, un mínimo de cuarenta votos adicionales de aquellos que contempla el artículo décimo cuarto de estos Estatutos.

e) Excepcionalmente, el Consejo de la Corporación, por la unanimidad de sus miembros en ejercicio, podrá conferir la calidad de socio permanente, a actores, artistas intérpretes o ejecutantes cuyos antecedentes profesionales acrediten una relevante trayectoria en su género, por un período no inferior a treinta años. Los socios permanentes serán treinta y pertenecerán a ella en forma indefinida y tendrán, además de los derechos especialmente reconocidos en estos Estatutos y en la

reglamentación interna, los mismos derechos y obligaciones que los socios activos. Esta cifra podrá ampliarse por acuerdo unánime de los Consejeros en ejercicio, que deberá ratificar la Asamblea de Socios por quórum calificado de los dos tercios de los socios presentes en ella.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Son socios activos de la Corporación, los actores, artistas intérpretes o ejecutante, que habiendo solicitado su ingreso como miembro asociado, reúnan los siguientes requisitos, reconocidos, a instancias del interesado o de oficio, por el Consejo de la Corporación:

a) Haber pertenecido a la Corporación, durante tres años al menos, en cualquiera categoría de socio. b) No haber sido objeto de sanción disciplinaria durante el período citado en la letra anterior.

c) Haber obtenido, en el período de tres años inmediatamente anteriores, por concepto de derechos administrados por la Corporación, la cantidad de derechos que determine la Asamblea de Socios, que no podrá ser inferior a cuatro ingresos mínimo mensual en el período de un año calendario.

d) Excepcionalmente, el Consejo de la Corporación, por la unanimidad de sus miembros en ejercicio, podrá conferir la calidad de socio activo, a actores que no reúnan los requisitos señalados en la letra c) del presente artículo, cuyos antecedentes profesionales acrediten una relevante trayectoria en su género, por un período no inferior a quince años. Esta calificación deberá efectuarse cada tres años y no podrá exceder de quince socios.

Los socios activos tienen derecho a participar en las reuniones de las Asambleas y a elegir y ser elegidos como Consejeros en la forma prevista en los artículos vigésimo y vigésimo primero y miembros de la Comisión Revisora de Cuentas, los demás derechos derivados del mandato conferido a la Corporación y los reconocidos en estos Estatutos y en la reglamentación interna.

Los socios activos podrán adquirir la condición de socios Permanentes al cumplir los requisitos previstos en el artículo sexto anterior, o bien, pasar a la

condición de miembros asociados si dejaren de cumplir con el requisito previsto en la letra c) del presente artículo.

ARTÍCULO OCTAVO: Son miembros asociados de la Corporación, los actores, artistas intérpretes o ejecutante, que habiendo solicitado su ingreso a la Corporación, su solicitud sea aceptada por el Consejo de la Corporación, en calidad de tal, si reuniere los siguientes requisitos:

- a) Haber solicitado al Consejo su ingreso a la Corporación.
- b) Ser titular de alguno de los derechos objeto de la gestión de la Corporación.
- c) Haber formalizado la cesión y el mandato conforme lo dispuesto en el artículo cuarto.
- d) Haber percibido en el período no superior a los tres años inmediatamente anteriores, por concepto de derechos administrados por la Corporación, al menos dos ingresos mínimos mensuales. e) Excepcionalmente, el Consejo de la Corporación, por la unanimidad de sus miembros en ejercicio, podrá conferir la calidad de miembro asociado, a actores, artistas intérpretes o ejecutante, que no reúnan los requisitos señalados en la letra d) del presente artículo, cuyos antecedentes profesionales acrediten una relevante trayectoria en su género, por un período no inferior a diez años. Esta calificación deberá efectuarse cada tres años y no podrá exceder de diez socios.

Podrán incorporarse también como miembros asociados las personas que tuvieren la calidad de derechohabientes, que cumpliendo con los requisitos previstos en el presente artículo, su solicitud sea aceptada por acuerdo de los dos tercios de los miembros del Consejo.

A esta categoría de socios pertenecerán también aquellos miembros de la Corporación que dejaren de cumplir los requisitos previstos en el artículo anterior, siempre que acrediten la exigencia prevista en la letra d) precedente, a instancia del interesado o por decisión de oficio del Consejo. Los miembros asociados tienen derecho a participar en las reuniones de las Asambleas y a ejercer en ellas sólo el

sufragio activo en las elecciones de Consejeros y miembros de la Comisión Revisora de Cuentas y en las demás votaciones a mano alzada que en ellas se verifiquen, los demás derechos derivados del mandato conferido a la Corporación y los reconocidos en estos Estatutos y en la reglamentación interna.

Los miembros asociados podrán adquirir la condición de socio activo al cumplir los requisitos previstos en el artículo séptimo anterior, o bien, pasar a la condición de administrado, en los

términos previstos en el artículo siguiente, en el evento que dejaren de cumplir el requisito establecido en la letra d) de este artículo.

ARTICULO NOVENO: Todo actor, artista intérprete o ejecutante, o sus derechohabientes que no hubiere incorporado en calidad de socio a la Corporación, por haberlo así solicitado, o bien, por no haber cumplido o haber dejado de cumplir las condiciones de admisión establecidas en el artículo octavo podrán adquirir la calidad de administrado o poderdante, solicitando que ella cautele los derechos de intérpretes o conexos objeto de la gestión de la Corporación de que sea titular, para cuyo efecto deberán proceder a la cesión y mandato aludidos en el artículo cuarto de los presentes estatutos.

ARTICULO DECIMO: (suprimido)

ARTICULO DECIMO PRIMERO: Cualquier socio podrá retirarse de la Corporación dando aviso por medio de carta al Consejo. Con todo, el socio que se retira deberá cumplir con sus obligaciones para con la Corporación hasta la fecha de su retiro.

Además, son causales de pérdida de la calidad de socio:

- a) La muerte, en el caso de los socios personas naturales;
- b) La cancelación de la personalidad jurídica, por disolución o resolución del Supremo Gobierno;

c) La pérdida o extinción de todos los derechos que el socio hubiere confiado en administración a la Corporación;

d) La pérdida de la calidad de socio por incumplimiento de alguno de los requisitos de admisión previstos en estos Estatutos.

e) La expulsión o cancelación de la calidad de socio de acuerdo a las siguientes normas:

Aquellos socios que infrinjan en forma grave las obligaciones que los presentes Estatutos y sus reglamentos les imponga, orienten su actividad en la Corporación a propagar tendencias político- partidistas o incurran en actos que causen desmedro al prestigio, los bienes o las actividades de la Corporación, podrán ser expulsados por el voto conforme de los dos tercios de los miembros presentes del Consejo en sesión citada expresamente al efecto. Asimismo, podrá ser cancelada la calidad de socio por el voto conforme de la mayoría absoluta de los miembros presentes del Consejo en sesión citada expresamente al efecto, a los miembros de la Corporación que se encuentran en alguno de los siguientes casos:

1) El socio que se hubiere incorporado o se incorpore a una Corporación, Sociedad o entidad nacional o extranjera que persiga fines similares a los expresados en el artículo segundo de estos Estatutos;

2) El socio que revoque, total o parcialmente, el mandato que debe otorgar en conformidad a lo previsto en el artículo cuarto.

La decisión de expulsión o cancelación de la calidad de socio que apruebe el Consejo se notificará al interesado por carta certificada. Se entenderá practicada la notificación por carta certificada transcurridos que sean cinco días contados desde la fecha de su despacho por la Oficina de Correos. El socio afectado podrá apelar ante el Consejo de la medida de expulsión dentro del plazo de treinta días desde la fecha de la notificación de tal resolución. El Consejo elevará la apelación al conocimiento de la próxima Asamblea General Ordinaria de Socios que se celebre, la cual resolverá en definitiva.

Asimismo, el socio afectado por una medida de cancelación de su condición de socio, podrá solicitar al Consejo su reincorporación, el que podrá aprobar dicha solicitud si hubiere cesado la causa que motivó dicha medida. De la negativa, podrá el interesado apelar en los mismos términos previstos para la medida de expulsión.

TITULO III

DE LA ASAMBLEA GENERAL DE SOCIOS

ARTICULO DÉCIMO SEGUNDO: La Asamblea General de Socios, compuesta por los socios permanentes, activos y los miembros asociados, es el organismo encargado de mantener la vigencia de los objetivos de la Corporación y conocerá y resolverá acerca de las Memorias y Balances que deberá presentar el Consejo. Cada miembro de la Asamblea General tendrá derecho a voto conforme su modalidad de admisión, y de acuerdo a los derechos administrados por la Corporación, conforme se establece en los artículos sexto, séptimo, octavo, décimo tercero y décimo cuarto de los Estatutos. Los acuerdos se adoptarán por el voto conforme de la mayoría absoluta de los socios presentes o representados en ella, sin perjuicio de los casos en que la Ley o los Estatutos exijan un quórum diferente. Los socios deberán concurrir personalmente a las Asambleas Generales, o bien representados por otro socio de la Corporación.

ARTICULO DÉCIMO TERCERO: Toda resolución sometida a consideración de la Asamblea General se decidirá mediante votación a mano alzada, salvo en los casos siguientes, en que la emisión del voto será por cédula:

- a) La elección de Consejeros de la Corporación;
- b) La reforma de los Estatutos;
- c) La disolución de la Corporación, y
- d) Cualquier otro asunto que, por acuerdo de la Asamblea, se disponga que la votación se haga por cédula.

En una votación a mano alzada, cada socio de la Corporación tendrá un voto, el cual se emitirá personalmente.

En cada votación por cédula, cada socio permanente dispondrá de cinco votos con carácter permanente; los socios activos tendrán derecho a tres votos permanentes, y los miembros asociados dispondrán de un voto de igual carácter. Además, cada socio, cualquiera sea su categoría, podrá reunir votos adicionales, según hubieren sido los derechos cuya administración le hubiere encomendado a la Corporación, los que se medirán en función de los montos recaudados y liquidados por la Corporación respecto de cada socio, en las distintas modalidades de derechos que esta administra, de conformidad a lo que se establece en el artículo siguiente.

ARTICULO DÉCIMO CUARTO: Cada socio, cualquiera sea su categoría, dispondrá de un voto adicional hasta un máximo de siete votos, por cada seis ingresos mínimos recaudados por la Corporación por concepto de derechos que generen sus producciones audiovisuales, en el año anterior a aquél en que se efectúe la votación.

Para los efectos de estos Estatutos, se entiende por "ingreso mínimo mensual", la unidad económica reajutable a que se refiere el artículo cuarenta y tres del Código del Trabajo o aquella que en el futuro la reemplace o sustituya, cualquiera sea su denominación, y que sirviere para establecer la remuneración mínima de un trabajador.

Asimismo, para el cumplimiento de esta disposición, los derechos recaudados y liquidados respecto de cada socio, se traducirán en su valor "ingreso mínimo mensual", o la unidad económica que le sustituyere, al treinta y uno de diciembre de cada año. Para el evento que se suprimiere el "ingreso mínimo mensual", antes definido, se considerará, para los efectos de este artículo, el último valor del ingreso mínimo, reajustado de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor, o el índice oficial que se empleare para determinar el alza del costo de la vida.

Los derechos aludidos en este artículo, serán aquellos que la Corporación recaude en el país y en el extranjero, directamente de los usuarios de las

producciones pertenecientes al repertorio de la Corporación, o bien a través del organismo o institución encargada de recaudarlo por ley o por contrato.

ARTICULO DÉCIMO QUINTO: Las Asambleas Generales de Socios serán ordinarias o extraordinarias. Las primeras se efectuarán una vez al año el día quince de mayo o el día siguiente hábil si esa fecha correspondiere a un día sábado, domingo o festivo; las extraordinarias serán convocadas por el Consejo cada vez que a su juicio lo exijan las necesidades de la Corporación, o a petición escrita de las dos terceras partes de los socios de ella, indicando su objeto. En las Asambleas Generales Ordinarias de Socios se conocerá y resolverá la cuenta a que se refiere el artículo décimo segundo y, cuando proceda, se proclamarán los Consejeros elegidos en la forma que señalan los artículos vigésimo, vigésimo primero.

ARTICULO DÉCIMO SEXTO: En las Asambleas Generales Extraordinarias de Socios sólo podrán adoptarse los acuerdos relacionados con los asuntos que fueren indicados en la respectiva convocatoria, todo otro acuerdo será nulo.

ARTICULO DÉCIMO SÉPTIMO: Las citaciones a Asambleas Generales de Socios se harán mediante un aviso publicado por dos veces en un diario de Santiago. Las publicaciones deberán efectuarse dentro de los diez días que preceden al fijado para la reunión. El aviso deberá indicar la hora y el lugar exacto en que se celebrará la Asamblea. Si en la primera convocatoria no se reuniere el número suficiente, se citará para una segunda en un plazo no superior a quince días contado desde la primera convocatoria, cumpliéndose con las mismas formalidades señaladas para la primera. No podrá citarse en un mismo aviso para una segunda reunión, cuando por falta de quórum no se lleve a efecto la primera. La Asamblea General de Socios se constituirá en primera convocatoria con la mayoría absoluta de los socios, y en segunda convocatoria, con los socios que asistan.

ARTICULO DÉCIMO OCTAVO: Las Asambleas Generales de Socios serán presididas por el Presidente de la Corporación y actuará de Secretario el que lo sea del Consejo. De las deliberaciones y acuerdos que se produzcan deberá dejarse

constancia en un Libro de Actas que serán firmadas por el Presidente, por el Secretario y por dos socios asistentes que designe la Asamblea General.

TITULO IV DEL CONSEJO

ARTICULO DÉCIMO NOVENO: La Corporación será dirigida y administrada por un Consejo, compuesto de diez Consejeros.

Si se produjere una vacancia de un Consejero, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo vigésimo sexto de estos Estatutos. Las funciones del Consejero de la Corporación no son delegables y se ejercen colectivamente, en sala legalmente constituida.

ARTICULO VIGÉSIMO: El Consejo, se renovará cada dos años por mitades, durando cada Consejero electo cuatro años en sus funciones.

El Consejo deberá convocar a elecciones de nuevos Consejeros para su renovación a más tardar el 15 de abril de cada año, y designará, en esa misma oportunidad, al Comité de Elecciones que se constituirá en mesa receptora de sufragios y resolverá de los reclamos que puedan producirse.

Este Comité estará integrado por un miembro del Consejo, que permanezca en su cargo, que lo presidirá, y por dos socios permanente o activo, designados por los integrantes del Consejo que no cesen en sus cargos. El socio que acepte esta designación no podrá ser candidato en esa elección. Los acuerdos se deberán tomar por simple mayoría de votos.

Actuará como Secretario y Ministro de Fe del Comité y del proceso eleccionario un notario público o abogado designado por el Comité, que deberá cumplir las funciones que le encomiende el Reglamento de Elecciones.

En la convocatoria se deberá informar además los nombres de los Consejeros que cesan en sus funciones, y las fechas, lugar y hora de recepción de las candidaturas y de celebración del acto eleccionario.

El acto eleccionario deberá verificarse durante dos días seguidos, en horario continuado de al menos cuatro horas diarias, de acuerdo a lo que se establezca en la convocatoria. El escrutinio deberá realizarse al menos, el día hábil anterior al fijado para la Asamblea General Ordinaria de Socios, en primera citación, una vez cerrada la votación.

La emisión del voto deberá verificarse personalmente.

No obstante, en casos especialmente calificados por el Comité de Elecciones, se admitirá el voto por correspondencia respecto de los socios que se encontraren en imposibilidad absoluta de concurrir personalmente al lugar de votación.

La cédula de votación, en este caso, se remitirá en un sobre cerrado, al reverso del cual se hará constar el nombre y apellidos o la razón social, del socio, con su firma. Este sobre deberá estar en poder del Comité de elecciones con la antelación mínima de dos días hábiles al de celebración del acto eleccionario, mediante su entrega manual o recepción postal en el domicilio de la Corporación, remitido por correo certificado. No se considerará el voto por correspondencia si el socio asiste personalmente al acto eleccionario a emitir su voto, debiendo siempre preferirse esta última actuación.

ARTICULO VIGÉSIMO PRIMERO: Para la elección de los Consejeros, cada socio votará hasta por seis miembros diferentes para Consejeros, y cada candidato contabilizará como votación un número de votos igual al que el socio tuviere derecho, de conformidad a lo previsto en los artículos décimo tercero y décimo cuarto de estos Estatutos, sin posibilidad alguna de distribuir o acumular votos en una forma distinta.

Se estimarán elegidos como Consejeros los que en una misma y única elección alcancen las cinco más altas mayorías relativas.

Si se produjere empate, y fuese necesario dirimirlo, se procederá a una segunda votación, que podrá ser a mano alzada, entre los que obtuvieron el mismo número de votos, y en caso de que subsista el empate se dirimirá por sorteo, siempre salvo renuncia previa de alguno de los candidatos. Esta segunda votación

y/o sorteo deberá efectuarse durante la Asamblea General de socios en que corresponda proclamar a los Consejeros electos.

Los Consejeros elegidos deberán comunicar su aceptación al cargo dentro de los sesenta días siguientes a la elección, transcurrido el cual los Consejeros que hubieren asumido sus funciones nombrarán reemplazante en los cargos que no hubieren sido aceptados.

En su primera sesión posterior a cada elección el Consejo de la Corporación designará un Presidente, que deberá tener la calidad de actriz o actor, un Primer Vicepresidente, un Segundo Vicepresidente y un Secretario General y tendrán ese orden de precedencia para los efectos de subrogación.

ARTICULO VIGÉSIMO SEGUNDO: El Presidente del Consejo lo será también de la Corporación, la representará judicial y extrajudicialmente y tendrá las demás atribuciones que este Estatuto señala. Las funciones del primer Vicepresidente y segundo Vicepresidente, no serán otras que las de subrogar en sus atribuciones al Presidente cuando así lo acuerde el Consejo. Al Secretario General corresponderá velar por el cumplimiento de los acuerdos que adopte el Consejo, será el Ministro de Fe de la Corporación y certificará los actos y decisiones del Consejo y de los organismos que de él dependan.

ARTICULO VIGÉSIMO TERCERO: Si la renovación del Consejo por cualquiera circunstancia no se verifica en la oportunidad prevista en estos Estatutos, las funciones del Consejo en ejercicio se entenderán prorrogadas hasta que se efectúe la elección.

ARTICULO VIGÉSIMO CUARTO: El Consejo sesionará con seis de sus miembros, a lo menos, y sus acuerdos se adoptarán con el voto conforme de la mayoría absoluta de los asistentes. En caso de empate decidirá el voto el Presidente. Lo anterior, salvo que estos Estatutos exijan un quórum de acuerdo especial para materias específicas.

ARTICULO VIGÉSIMO QUINTO: El Consejo celebrará sesiones ordinarias a lo menos una vez cada dos meses en el lugar, día y hora que se acuerde al efecto en la primera sesión que celebre, sin perjuicio de sesionar extraordinariamente cada vez que el Presidente lo convoque, o cuando así lo soliciten por escrito tres Consejeros, a lo menos, expresando en su solicitud el motivo de la convocatoria. En las sesiones extraordinarias sólo se podrán tratar y adoptar acuerdos sobre las materias contenidas en la citación. La citación a sesiones extraordinarias se hará por carta dirigida al domicilio que cada Consejero tenga registrado en la Corporación.

ARTICULO VIGÉSIMO SEXTO: En caso de fallecimiento, ausencia, renuncia o imposibilidad de un Consejero para el desempeño de su cargo, el Consejo nombrará a un reemplazante que durará en sus funciones sólo el tiempo que falte para completar el período al Consejero. Para estos efectos, se entiende por ausencia o imposibilidad, aquellas que determinen que un Consejero no puede ejercer su cargo por un período continuado de seis meses sin causa justificada calificada por el Consejo.

ARTICULO VIGÉSIMO SÉPTIMO: El Consejo tendrá las siguientes atribuciones y deberes:

- a) Dirigir la Corporación y administrar los bienes;
- b) Designar al Director General de la Corporación;
- c) Citar a la Asamblea General Ordinaria de Socios y a las Extraordinarias, cuando sea necesario o lo pidan por escrito las dos terceras partes de los socios activos indicando su objeto;
- d) Interpretar los Estatutos y dictar los Reglamentos que estime necesarios para la mejor marcha de la Corporación y sus modificaciones;
- e) Organizar los servicios que sean necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Corporación como también contratar los servicios de otras entidades públicas o privadas. Por medio de estos servicios la Corporación elaborará y llevará a ejecución los planes y programas orientados al cumplimiento de su objeto;

f) Aprobar o rechazar el Presupuesto Anual de la Corporación que deberá proponer el Director General;

g) Rendir cuenta por escrito ante la Asamblea General Ordinaria de Socios de la inversión de los fondos y de la marcha de la Corporación durante el período en que ejerza sus funciones;

h) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones de los socios y aplicar las sanciones que en conformidad a los Estatutos fueren procedente;

i) Delegar en el Presidente, en uno o más Consejeros o en el Director General, ya sea separada o conjuntamente las facultades económicas y administrativas de la Corporación.

Para aprobar el Presupuesto Anual de la Corporación, el Consejo requerirá el voto conforme de tres cuartas partes de sus miembros en ejercicio.

En el evento que el presupuesto presentado al Consejo fuere rechazado, regirá el último presupuesto anual aprobado, debidamente actualizado de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor o al índice oficial que se empleare para determinar el alza del costo de la vida, el que regirá hasta la aprobación definitiva del nuevo presupuesto.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO: De las deliberaciones y acuerdos del Consejo se dejará constancia en un libro especial de Actas, que serán firmadas por todos los Consejeros que hubieren concurrido a la sesión. El Consejo que quisiere salvar su responsabilidad por algún acto o acuerdo deberá hacer constar su oposición.

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO: Al Presidente de la Corporación le corresponderá presidir las Asambleas Generales de Socios y el Consejo y tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

a) Representar judicial y extrajudicialmente a la Corporación;

b) Firmar documentos oficiales de la entidad;

c) Ejercitar la supervigilancia de todo lo concerniente a la marcha de la institución y la fiel observancia de los Estatutos, de las disposiciones legales pertinentes y de los acuerdos de las Asambleas Generales y del Directorio; y

d) Ejercer todos los derechos que las leyes, reglamentos y estos Estatutos le otorgan.

ARTICULO TRIGÉSIMO: El Consejo designará un Director General de la Corporación, quien conducirá la marcha de la Corporación con arreglo a los acuerdos del Consejo y actuará en todo aquello que el Consejo le encomiende sobre la organización de la institución y su funcionamiento, sin perjuicio de las facultades especiales que le delegue el Consejo y las previstas en estos Estatutos. Serán atribuciones del Director General:

a) La dirección de todos los servicios de la Corporación.

b) La ejecución de los acuerdos del Consejo de la Corporación, que no hubieren sido encomendados a un mandatario especial.

c) La gestión de las relaciones de la Corporación con las entidades autorales y de artistas nacionales o extranjeras y con las personas naturales o jurídicas que utilizan obras intelectuales administradas o cauteladas por la Corporación.

d) La proposición al Consejo del Presupuesto Anual de la Corporación y la autorización de los gastos presupuestarios, conforme el Presupuesto aprobado.

e) La dirección del personal de la Corporación y de las relaciones con los terceros que presten servicios profesionales o técnicos a la Corporación, para cuyo efecto podrá celebrar contratos de trabajo y de servicios de toda índole y ponerles término.

TITULO V

DEL PATRIMONIO

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO: El patrimonio de la Corporación estará constituido por:

a) Los fondos y bienes que reciba del Estado, de las Municipalidades y/o de otras entidades públicas o privadas;

b) Las donaciones, herencias y legados que reciba;

c) Los demás bienes muebles e inmuebles, corporales e incorporales, adquiridos a cualquier título por la Corporación, o que adquiera en el futuro.

d) Las cuotas que aporten los socios que fijará anualmente la Asamblea a proposición del Consejo, que anualmente no podrá ser inferior a la centésima parte de un ingreso mínimo mensual ni superior a dos ingresos mínimos mensuales;

e) Los derechos repartidos y no identificados sus derechohabientes, transcurridos cinco años desde su reparto sin que hayan sido reclamados;

f) Los derechos repartidos e identificados sus derechohabientes, no reclamados por éstos dentro del plazo de diez años desde la fecha de su reparto;

g) El porcentaje que, para cubrir los gastos de administración, debe deducirse de las cantidades recaudadas por la Corporación por concepto de derechos conexos que administra;

h) Las remuneraciones procedentes de los servicios que preste la Corporación a terceros;

i) El rendimiento de las inversiones financieras y las rentas que produzcan los bienes de la Corporación;

j) Con los demás ingresos que deba percibir en el cumplimiento de sus funciones y cualquier otro ingreso no especificado anteriormente.

La Corporación no tendrá fines de lucro ni podrá obtener beneficios lucrativos, sin perjuicio de efectuar actividades cuyo producto deberá destinar íntegramente a los fines propuestos en los Estatutos.

TITULO VI

DE LA ADMINISTRACIÓN DE DERECHOS

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO: Para los efectos de la recaudación de los derechos conexos, el Consejo estará plenamente facultado para fijar los aranceles y condiciones generales correspondientes a las autorizaciones que se concedan para el uso del repertorio administrado por la Corporación.

Todos los derechos conexos que correspondan a producciones administradas o cauteladas por la Corporación serán recaudadas por ésta. Las sumas percibidas serán acreditadas en cuentas de ingresos separadas, de acuerdo al origen del pago y la modalidad de uso de la producción.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO: La liquidación y reparto de derechos se efectuará deduciendo del total recaudado, en primer término, el porcentaje que acuerde el Consejo para cubrir los gastos que ocasione la recaudación y distribución de los derechos de conexos, y en general, el funcionamiento de la Corporación, incluido los recursos necesarios para el establecimiento de un Fondo de Reserva.

Los descuentos para cubrir los gastos de recaudación y administración no podrán exceder, en total, el treinta por ciento de los derechos recaudados por la Corporación.

Una vez separado dicho porcentaje, el saldo excedente se distribuirá con arreglo a un sistema predeterminado en el reglamento que al efecto fijará el Consejo, que garantizará a los titulares miembros o representados, una participación en los derechos recaudados en justa relación a la utilización de las producciones en que hubiere participado y por las que la Corporación hubiere recaudado derechos, excluyendo la arbitrariedad.

El sistema de reparto, podrá prever procedimientos estadísticos o de muestreo para la constatación y cómputo de las utilizaciones de las actuaciones, solo cuando, por la extensión generalizada de la autorización concedida al usuario, la posterior determinación individualizada de tales utilizaciones sea muy difícil o no revista

garantías de exactitud y certeza. Las cantidades asignadas a cada producción se distribuirán entre sus derechohabientes a prorrata de lo que haya estipulado cada actor en el contrato individual respectivo con la persona natural o jurídica que contrató sus servicios para la realización de la producción. En caso que actor no acredite el contrato, le corresponderá el valor más bajo que se hubiere acreditado por algún otro participante en la producción.

Las sumas líquidas resultantes serán abonadas en las respectivas cuentas corrientes de los socios o representados, en su caso.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO: Para el cumplimiento de los objetivos señalados en la letra i) del artículo segundo de los Estatutos, el Consejo podrá crear un fondo especial de asistencia y de difusión cultural, con los siguientes recursos:

a) Un porcentaje, que no podrá exceder del diez por ciento, de los derechos conexos repartidos y acreditados en cuenta a los socios y representados de la Corporación, que consientan en ello.

b) Un porcentaje de los derechos que hayan de remitirse al extranjero cuya cuantía será determinada en los correspondientes contratos de representación celebrados con las entidades u organizaciones extranjeras.

c) El rendimiento de las inversiones financieras efectuadas con los recursos del mismo fondo.

d) Las donaciones y demás aportes de cualquier naturaleza que se hagan con destino al mismo fondo.

e) Las demás cantidades que, por disposición de la ley o por acuerdo del Consejo, puedan o deban destinarse a los fines del fondo.

El establecimiento, la organización y la administración del fondo se regirán por los reglamentos que para tales efectos dicte el Consejo de la Corporación, pudiendo emplearse sus recursos, entre otras, en las siguientes funciones:

a) Financiar, en todo o en parte, las cotizaciones voluntarias para salud que deben satisfacer los socios de la Corporación afiliados a una Institución de Salud Previsional.

b) Prestar ayuda económica a otras entidades asistenciales de actores, ya constituidas o que se constituyen para dichos fines.

c) Financiar prestaciones médicas, o crear y mantener un servicio médico-asistencial para los socios no acogidos a los regímenes de seguridad social, de salud o de seguro, o para contingencias no cubiertas por los mismos.

d) Financiar prestaciones sociales para ayudar a los socios de la Corporación frente al acaecimiento de contingencias tales como natalidad, mortalidad, educación y matrimonio.

e) Contribuir al financiamiento, por vía excepcional, de prestaciones de emergencia, tales como la concesión de préstamos y donativos a los socios que se encuentran en extrema necesidad.

f) Constituir un fondo de capitalización o de pensiones para los socios de la Corporación.

g) Promover, desarrollar, patrocinar y subvencionar actividades de formación, capacitación y perfeccionamiento de actores y de difusión cultural, en general, incluso mediante la creación y dotación de una fundación con dicho carácter.

TÍTULO VII

DE LA COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS

ARTICULO TRIGÉSIMO QUINTO: Habrá una Comisión Revisora de Cuentas, compuesta de cuatro, tres en carácter de titulares y uno en carácter de suplente, elegidos anualmente en cada Asamblea General Ordinaria, a la cual corresponderá:

a) Fiscalizar la recta inversión de los fondos de la Corporación y examinar sus cuentas, balances y comprobantes;

b) Informar a la Asamblea General Ordinaria sobre la conformidad que encontrare entre dichas cuentas y balances y las normas estatutarias o reglamentarias que rijan su inversión, con los acuerdos del Consejo o de la Asamblea que hubieren dispuesto los respectivos gastos y con los comprobantes, recibos y finiquitos pertinentes;

c) Entregar a la Asamblea General Ordinaria un informe detallado de su gestión.

Para tales efectos el Consejo, dentro de los cuatro primeros meses de cada año calendario, que se considerará como ejercicio social, confeccionará la Memoria y Balance correspondiente al ejercicio anterior, para su presentación a la Comisión Revisora de Cuentas.

Sin perjuicio de los demás controles que la ley contemple, el Balance y la documentación contable se someterán, además, al control de auditores externos.

La Memoria y Balance, así como los informes del auditor o auditores externos y de la Comisión Revisora de Cuentas, se pondrán a disposición de los socios en el domicilio de la Corporación, con antelación mínima de quince días al de la celebración de la Asamblea General en la que hayan de ser aprobados.

TITULO VII

DE LA REFORMA DE LOS ESTATUTOS

ARTICULO TRIGÉSIMO SEXTO: La reforma de los Estatutos deberá acordarse en Asamblea Extraordinaria de Socios citada especialmente para este efecto. La convocatoria a esta Asamblea puede tener origen tanto en un acuerdo del Consejo como en la petición escrita de la tercera parte de los socios de la Corporación. La reforma deberá acordarse con el voto conforme de los dos tercios, a lo menos, de los votos emitidos por los socios presentes de la Corporación que concurran a la votación. Esta se llevará a efecto en forma secreta y ante un Notario o Ministro de Fe legalmente facultado para ello, quien certificará el hecho de haberse cumplido con todos los requisitos que exigen los estatutos para su reforma.

TITULO IX DE LA DISOLUCIÓN DE LA CORPORACIÓN

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO: La disolución de la Corporación sólo podrá acordarse con el voto conforme de los dos tercios, a lo menos, de los votos emitidos por los socios presentes en la Asamblea Extraordinaria de Socios, especialmente convocada al efecto y con las mismas formalidades señaladas en el artículo precedente.

ARTICULO TRIGÉSIMO OCTAVO: Aprobada por el Supremo Gobierno la disolución voluntaria o decretada la disolución forzada de la Corporación, se dispondrá que sus bienes pasen al dominio del Sindicato de Actores SIDARTE.

Los fondos pendientes de reparto derivados de la administración otorgada a la Corporación por sus socios o poderdantes, serán entregados a una entidad de gestión colectiva de derechos intelectuales en funcionamiento para que efectúe el reparto correspondiente, de acuerdo con los fondos. En caso que ninguna de las entidades referidas estuviere en funcionamiento en ese momento, corresponderá al Presidente de la República la designación de la o las entidades que realicen dichas funciones.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO PRIMERO TRANSITORIO: El Consejo de la Corporación, por la unanimidad de sus miembros en ejercicio, podrá conferir la calidad de socio Permanente a quienes acrediten una trayectoria relevante como actor por un período no inferior a treinta años, anteriores a la fecha de fundación de la Corporación, aún que no reunieren los requisitos previstos en las letras a) y d) del artículo sexto, con un límite de treinta personas. Esta atribución sólo podrá ser ejercida por el Consejo por un período de veinte años contados desde la fundación de la Corporación.

ARTÍCULO SEGUNDO TRANSITORIO: Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes, los socios fundadores que suscribieren el acta constitutiva de la Corporación y aquellos que se incorporen antes del día treinta de junio de mil novecientos noventa y tres, tendrán la calidad de Socios Activos que trata el artículo séptimo, durante el período de tres años contados desde la fecha de la constitución.

ARTÍCULO TERCERO TRANSITORIO: Para los efectos de permitir la renovación parcial del Consejo prevista en el artículo vigésimo segundo de los Estatutos, la mitad de los Consejeros Titulares elegidos para el primer período, compuesta por las cuatro primeras mayorías o según el orden de precedencia que fije la Asamblea, si fuesen elegidos por unanimidad o aclamación durarán en sus cargos el período de dos años previstos en los Estatutos. Los Consejeros titulares restantes durarán en sus cargos hasta la Asamblea General Ordinaria que deba celebrarse en el año calendario siguiente a aquel en que hubieren sido elegidos.

ARTÍCULO CUARTO TRANSITORIO: Para los efectos de permitir la renovación parcial del Consejo en el año 2003, prorrogase en dos años más las funciones de los Consejeros electos en el año 2000. Asimismo, el Consejero electo con la sexta mayoría en las elecciones celebradas en el año 2001, o según el orden de precedencia que fije la Asamblea, si fuesen elegidos por unanimidad o aclamación, durará dos años en su cargo.

**Anexo N°3 Tarifas Generales Chile Actores Actualizadas a septiembre
2014**

1- Canales de Televisión

El equivalente al 2% de los ingresos de explotación de la cadena televisiva respectiva.

La base serán los ingresos de explotación de la cadena exceptuando los generados por intereses financieros y venta de derechos, cuyo hecho generador es ajeno a la explotación del repertorio de la entidad.

2- Operadores de Television por Cable

El equivalente al 2% de los ingresos de explotación del operador de cable.

La base debe considerar los ingresos medios por abonados. Constituyendo la misma la suma de ingresos de abonados y de la publicidad directa facturada por el operador.

3- Salas de Exhibición Cinematográfica

El equivalente al 2% de los ingresos netos de taquilla.

4.- Medios de Transporte Colectivo de Viajeros que utilizan obras Audiovisuales para amenización de Viajes

A) Líneas Aéreas: Por aviones en servicio, la línea aérea deberá abonar la cantidad mensual de 0,018 Unidades de Fomento por cada una de las plazas disponibles en cada avión.

B) Empresas Ferroviarias: Por cada tren o convoy en servicio deberá abonar la cantidad de 3,3 Unidades de Fomento mensuales.

C) Empresas Marítimas: Por cada embarcación destinada en itinerarios regulares deberá abonar la cantidad 3,3 Unidades de Fomento mensuales. Por cada embarcación destinada a cruceros turísticos deberá abonar la cantidad 12,5 Unidades de Fomento, por trayecto.

D) Compañías De Transporte Por Carretera: Por cada vehículo en servicio deberá abonar la cantidad de 0,92 Unidades de Fomento mensuales.

5.- Hoteles Y Otros Establecimientos De Hospedaje

Para zonas comunes se deberá abonar un importe mensual de 0,42 Unidades de Fomento por cada aparato de televisión. Por utilización en habitaciones:

Categoría del establecimiento	UNA ESTRELLA	DOS ESTRELLAS	TRES ESTRELLAS	CUATRO ESTRELLAS	CINCO ESTRELLAS
Por habitación disponible al mes	0,063 UF	0,069 UF	0,088 UF	0,105 UF	0,132 UF

Se establece una tarifa mínima, independiente de su clasificación y número de habitaciones, para hoteles, establecimientos de hospedaje y similares que deberán abonar la cantidad de 3,3 Unidades de Fomento pesos mensuales. Las zonas o actividades del establecimiento que puedan ser clasificadas en algún otro tipo de usuario, deberán pagar además la tarifa que corresponda a dicha utilización.

6.- Para Video Bajo Demanda

Se deberá abonar la cantidad de 0,0125 Unidades de Fomento por visión limitado al 2% de los ingresos generados por esta actividad.

7.- Bares, Restaurantes, Cafeterías, Gimnasios u otros Establecimientos de Comercios con Aparato de Televisión u otro Equipo de Ejecución o Difusión Audiovisual o similar

Se deberá abonar la cantidad de 0,42 Unidades de Fomento al mes por cada aparato de televisión o similar.

8.- Actividades de Puesta a disposición interactiva de obras y grabaciones Audiovisuales por Medios Digitales

Por actos de puesta a disposición en medios digitales, una tarifa equivalente al 2% de los ingresos generados por la actividad.

9.- Arrendamiento de Obras Audiovisuales

SUPERFICIE DESTINADA AL ARRENDAMIENTO	TARIFA TRIMESTRAL POR ESTABLECIMIENTO
De 0 a 60 m2	\$31.784 pesos
De 60 a 120 m2	\$43.062 pesos
De 121 a 170 m2	\$53.828 pesos
De 170 a 300 m2	\$61.005 pesos
Más de 300 m2	\$68.695 pesos

10.- Hospitales, Clínicas, Sanatorios, Instalaciones Y Residencias Militares, Residencias De Estudiantes, U Otras Residencias Destinadas Al Alojamiento De Colectivos Especiales O Específicos Y Clubes Sociales Con Servicio De Hospedaje

Para zonas comunes se deberá abonar un importe mensual de 0,42 Unidades de Fomento por cada aparato de televisión. Por utilización en cada una de las habitaciones se deberá abonar un importe mensual de 0,105 Unidades de Fomento, por habitación disponible.

REAJUSTABILIDAD

Las tarifas fijadas mediante suma alzada, se reajustarán automáticamente, cada seis meses, conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Anexo N° 4 SAG-AFTRA Television Agreement Wage Tables



SAG-AFTRA Television Agreement Wage Tables

The Following salary rates apply to: (a) new series and new television programs, the principal photography of which commences on or after July 1, 2014; (b) ongoing series, the principal photography of which commenced prior to July 1, 2014 under the terms and conditions of the 2011 or any predecessor SAG Television Agreement.

	2.5%	3.0%	3.0%
7/1/13 - 6/30/14	7/1/14 - 6/30/15	7/1/15 - 6/30/16	7/1/16 - 6/30/17

Day Performers:

Performer	\$859	\$880	\$906	\$933
Stuntperson	\$859	\$880	\$906	\$933
Stunt Coordinator (employed at less than "flat deal" minimum)	\$859	\$880	\$906	\$933
Stunt Coordinator (employed on a "flat deal" basis)	\$1,012	\$1,037	\$1,068	\$1,100
Airplane Pilot:				
(Studio)	\$1,148	\$1,177	\$1,212	\$1,248
(Location)	\$1,492	\$1,529	\$1,575	\$1,622

Singers - On-Camera:

Solo and Duo	\$929	\$952	\$981	\$1,010
Groups 3-8	\$815	\$835	\$860	\$886
Groups 9+	\$711	\$729	\$751	\$774
Mouthing 1-16	\$681	\$698	\$719	\$741
Mouthing 17+	\$530	\$543	\$559	\$576
Contractor 3-8	+50%	+50%	+50%	+50%
Contractor 9+	+100%	+100%	+100%	+100%

Singers - Off-Camera (4-hour Session):

Solo and Duo	\$929	\$952	\$981	\$1,010
Groups 3-8	\$492	\$504	\$519	\$535
Groups 9+	\$422	\$433	\$446	\$459

3-Day Performers:

Performer and Singer (½ Hour or 1 Hour Show)	\$2,173	\$2,227	\$2,294	\$2,363
Stunt Performer (½ Hour or 1 Hour Show)	\$2,347	\$2,406	\$2,478	\$2,552
Performer, Singer, Stunt Performer (1½ hour or 2 Hour Show)	\$2,556	\$2,620	\$2,699	\$2,780

Weekly Performers:

Performer	\$2,979	\$3,053	\$3,145	\$3,239
Stunt Performer	\$3,200	\$3,280	\$3,378	\$3,479
Airplane Pilot (studio and location)	\$3,200	\$3,280	\$3,378	\$3,479
Airplane Pilot (flying/taxiing - daily adjustment)	\$984	\$1,009	\$1,039	\$1,070
Stunt Coordinator not employed on a "flat deal" minimum	\$3,200	\$3,280	\$3,378	\$3,479
Stunt Coordinator employed on a "flat deal" basis	\$3,891	\$3,988	\$4,108	\$4,231

SAG-AFTRA Television Agreement Wage Table

"Major Role" Performers:

½ Hour Programs (10% above day performer rate, based on 5 days)	\$4,725	\$4,840	\$4,983	\$5,132
1 Hour Programs (10% above day performer rate, based on 8 days)	\$7,559	\$7,744	\$7,973	\$8,210

SAG-AFTRA Television Agreement Wage Tables

	2.5%	3.0%	3.0%
	7/1/13 - 6/30/14	7/1/14 - 6/30/15	7/1/15 - 6/30/16
			7/1/16 - 6/30/17

Singers - Weekly Rates:

Solo and Duo	\$2,979	\$3,053	\$3,145	\$3,239
Groups 3-8	\$2,732	\$2,800	\$2,884	\$2,971
Groups 9+	\$2,486	\$2,548	\$2,624	\$2,703
"Step Out":				
(Per day - up to 15 Cumulative bars) +	\$463	\$475	\$489	\$504
(Per day - 16 Cumulative bars or detained 1 Hour) +	\$929	\$952	\$981	\$1,010
Contractor 3-8	+50%	+50%	+50%	+50%
Contractor 9+	+100%	+100%	+100%	+100%

Dancers:

Daily Rates:

Solo/Duo	\$859	\$880	\$906	\$993
3-8	\$752	\$771	\$794	\$818
9+	\$657	\$673	\$693	\$714
Rehearsal	\$505	\$518	\$534	\$550

Weekly Rates:

Solo/Duo	\$2,760	\$2,829	\$2,914	\$3,001
3-8	\$2,531	\$2,594	\$2,672	\$2,752
9+	\$2,300	\$2,358	\$2,429	\$2,502

Multiple Program (Weekly):

Performers:

½ Hour and 1 Hour Shows	\$2,207	\$2,262	\$2,330	\$2,400
1½ Hour Show	\$2,594	\$2,659	\$2,739	\$2,821
2 Hour Show	\$3,058	\$3,134	\$3,228	\$3,325

Stunt Performer and Pilots:

½ Hour and 1 Hour Shows	\$3,524	\$3,612	\$3,720	\$3,832
1½ Hour Show	\$3,907	\$4,005	\$4,125	\$4,249
2 Hour Show	\$4,337	\$4,445	\$4,578	\$4,715

Term Performers:

10 to 19 Weeks Guaranteed (per week)	\$2,556	\$2,620	\$2,699	\$2,780
20 or more Weeks Guaranteed (per week)	\$2,129	\$2,182	\$2,247	\$2,314
Beginners: 0-6 months	\$1,148	\$1,177	\$1,212	\$1,248
Beginners: 7-12 months	\$1,281	\$1,313	\$1,352	\$1,393

SAG-AFTRA Television Agreement Wage Tables

	2.5%	3.0%	3.0%
7/1/13 - 6/30/14	7/1/14 - 6/30/15	7/1/15 - 6/30/16	7/1/16 - 6/30/17

Stunt Coordinators (Employed At Less Than "Flat Deal" Minimums):

Daily	\$859	\$880	\$906	\$933
3 Day Contracts:				
½ Hour and 1 Hour Shows	\$2,556	\$2,620	\$2,699	\$2,780
1½ Hour and 2 Hour Shows	\$2,556	\$2,620	\$2,699	\$2,780
Weekly	\$3,200	\$3,280	\$3,378	\$3,479

Stunt Coordinators (Employed On A "Flat Deal" Basis):

Per Day	\$1,012	\$1,037	\$1,068	\$1,100
3 Day				
½ Hour or 1 Hour Programs	\$2,744	\$2,813	\$2,897	\$2,984
1½ Hour or 2 Hour Programs	\$3,066	\$3,143	\$3,237	\$3,334
Per Week	\$3,891	\$3,988	\$4,108	\$4,231

Series:

½ Hour

13 out of 13	\$2,979	\$3,053	\$3,145	\$3,239
Less than 13, but more than 6	\$3,410	\$3,495	\$3,600	\$3,708
6	\$3,976	\$4,075	\$4,197	\$4,323

1 Hour:

13 out of 13	\$3,584	\$3,674	\$3,784	\$3,898
Less than 13, but more than 6	\$3,998	\$4,098	\$4,221	\$4,348
6	\$4,676	\$4,793	\$4,937	\$5,085

1½ Hour:

13 out of 13	\$4,774	\$4,893	\$5,040	\$5,191
Less than 13, but more than 6	\$5,407	\$5,542	\$5,708	\$5,879

2 Hour:

13 out of 13	\$5,968	\$6,117	\$6,301	\$6,490
Less than 13, but more than 6	\$6,915	\$7,088	\$7,301	\$7,520

2 or More Series in Combined Format:

1 Hour	\$4,676	\$4,793	\$4,937	\$5,085
1½ Hour	\$6,312	\$6,470	\$6,664	\$6,864
2 Hour	\$8,068	\$8,270	\$8,518	\$8,774

SAG-AFTRA Television Agreement Wage Tables

Background Actors:

General Background Actors	\$148	\$152	\$157	\$162
Special Ability Background Actors	\$158	\$162	\$167	\$172

		5.0%	5.0%	5.0%
Stand-Ins	\$163	\$171	\$180	\$189
Swimmers-Skaters:				
Working in Zones Covered by Schedule X, Part I	\$342	\$351	\$362	\$373
Working in Zones Covered by Schedule X, Part II	\$384	\$394	\$406	\$418

SAG-AFTRA Television Agreement Wage Tables

	2.5%	3.0%	3.0%
7/1/13 - 6/30/14	7/1/14 - 6/30/15	7/1/15 - 6/30/16	7/1/16 - 6/30/17

Non-Commercial Billboards - Three or more Episodes:

On-Camera:

Performers - Use on 13 shows	\$2,979	\$3,053	\$3,145	\$3,239
Performers - Additional Days	\$859	\$880	\$906	\$933

Off-Camera - Performers Other Than Singers:

Performers - Use on 13 shows	\$2,979	\$3,053	\$3,145	\$3,239
Performers - Additional Days	\$859	\$880	\$906	\$933

Singers (Off-Camera):

Solo and Duo	\$2,298	\$2,355	\$2,426	\$2,499
Groups 3-8	\$2,173	\$2,227	\$2,294	\$2,363
Groups 9+	\$2,004	\$2,054	\$2,116	\$2,179
Additional Days:				
Solo and Duo	\$929	\$952	\$981	\$1,010
Groups 3-8	\$815	\$835	\$860	\$886
Groups 9+	\$711	\$729	\$751	\$774

Signature Numbers Only:

Solo and Duo	\$2,298	\$2,355	\$2,426	\$2,499
Groups 3-8	\$2,173	\$2,227	\$2,294	\$2,363
Groups 9+	\$2,004	\$2,054	\$2,116	\$2,179
Additional Days:				
Solo and Duo	\$929	\$952	\$981	\$1,010
Groups 3-8	\$815	\$835	\$860	\$886
Groups 9+	\$711	\$729	\$751	\$774

Non-Commercial Billboards and Signatures - Single

Episode:

Performers other than Singers	\$859	\$880	\$906	\$933
-------------------------------	-------	-------	-------	-------

Singers

Solo and Duo	\$929	\$952	\$981	\$1,010
Groups 3-8	\$815	\$835	\$860	\$886
Groups 9+	\$711	\$729	\$751	\$774

SAG-AFTRA Television Agreement Wage Tables

	2.5%	3.0%	3.0%
7/1/13 - 6/30/14	7/1/14 - 6/30/15	7/1/15 - 6/30/16	7/1/16 - 6/30/17

Network Prime Time Rerun Ceilings:

		2.0%	2.0%	2.0%
½ Hour	\$2,428	\$2,477	\$2,527	\$2,578
1 Hour	\$3,456	\$3,525	\$3,596	\$3,668
1 ½ Hour	\$3,454	\$3,523	\$3,593	\$3,665
2 Hour	\$3,721	\$3,795	\$3,871	\$3,948
Over 2 Hours	\$4,253	\$4,338	\$4,425	\$4,514



Wage Tables for "Legacy Exhibit A Series" or "Legacy Basic Cable Series" Produced Under Exhibit A

The following minimum salary rates apply to "Legacy Exhibit A Series" (i.e., those series first produced under the terms and conditions of Exhibit A to the 2011 or any predecessor AFTRA Network Code, including dramatic series made for free television, pay television or basic cable.

	2.5%	3.0%	3.0%
7/1/13 - 6/30/14	7/1/14 - 6/30/15	7/1/15 - 6/30/16	7/1/16 - 6/30/17

Day Performers:

Performer	\$889	\$911	\$938	\$966
Stuntperson	\$889	\$911	\$938	\$966
Stunt Coordinator (employed at less than "flat deal" minimum)	\$889	\$911	\$938	\$966
Airplane Pilot:				
(Studio)	\$1,186	\$1,216	\$1,252	\$1,290
(Location)	\$1,543	\$1,582	\$1,629	\$1,678

Singers - On-Camera:

Solo and Duo	\$960	\$984	\$1,014	\$1,044
Groups 3-8	\$843	\$864	\$890	\$917
Groups 9+	\$735	\$753	\$776	\$799
Mouthing 1-16	\$705	\$723	\$745	\$767
Mouthing 17+	\$550	\$564	\$581	\$598

Singers - Off-Camera:

Solo and Duo	\$960	\$984	\$1,014	\$1,044
Groups 3-8	\$510	\$523	\$539	\$555
Groups 9+	\$438	\$449	\$462	\$476

3-Day Performers:

Performer and Singer (½ Hour or 1 Hour Show)	\$2,248	\$2,304	\$2,373	\$2,444
Stunt Performer (½ Hour or 1 Hour Show)	\$2,430	\$2,491	\$2,566	\$2,643
Performer, Singer, Stunt Performer (1½ hour or 2 Hour Show)	\$2,646	\$2,712	\$2,793	\$2,877

Weekly Performers:

Performer	\$3,083	\$3,160	\$3,255	\$3,353
Stunt Performer	\$3,312	\$3,395	\$3,497	\$3,602
Airplane Pilot	\$3,312	\$3,395	\$3,497	\$3,602
Airplane Pilot (flying/taxiing - daily adjustment)	\$1,018	\$1,043	\$1,074	\$1,106

"Major Role" Performers:

½ Hour Programs (10% above day performer rate, based on 5 days)	\$4,890	\$5,011	\$5,159	\$5,313
1 Hour Programs (10% above day performer rate, based on 8 days)	\$7,823	\$8,017	\$8,254	\$8,501

Wage Tables for "Legacy Exhibit A Series" or "Legacy Basic Cable Series" Produced Under Exhibit A

	2.5%	3.0%	3.0%
7/1/113 - 6/30/14	7/1/14 - 6/30/15	7/1/15 - 6/30/16	7/1/16 - 6/30/17

Singers - Weekly Rates:

Solo and Duo	\$3,083	\$3,160	\$3,255	\$3,353
Groups 3-8	\$2,827	\$2,898	\$2,985	\$3,075
Groups 9+	\$2,571	\$2,635	\$2,714	\$2,795
Step Out:				
(Per day - up to 15 Cumulative bars) +	\$478	\$490	\$505	\$520
(Per day - 16 Cumulative bars or detained 1 Hour) +	\$960	\$984	\$1,014	\$1,044
Contractor 3-8	50%	50%	50%	50%
Contractor 9+	100%	100%	100%	100%

Dancers:

Daily Rates:

Solo/Duo	\$889	\$911	\$938	\$966
3-8	\$779	\$798	\$822	\$847
9+	\$680	\$697	\$718	\$740
Rehearsal	\$523	\$536	\$552	\$569

Weekly Rates:

Solo/Duo	\$2,857	\$2,928	\$3,016	\$3,106
3-8	\$2,616	\$2,681	\$2,761	\$2,844
9+	\$2,382	\$2,442	\$2,515	\$2,590

Multiple Program (Weekly):

Performers:

½ Hour and 1 Hour Shows	\$2,285	\$2,342	\$2,412	\$2,484
1½ Hour Show	\$2,685	\$2,752	\$2,835	\$2,920
2 Hour Show	\$3,166	\$3,245	\$3,342	\$3,442

Stunt Performer and Pilots:

½ Hour and 1 Hour Shows	\$3,649	\$3,740	\$3,852	\$3,968
1½ Hour Show	\$4,043	\$4,144	\$4,268	\$4,396
2 Hour Show	\$4,489	\$4,601	\$4,739	\$4,881

Term Performers:

10 to 19 Weeks Guaranteed (per week)	\$2,646	\$2,712	\$2,793	\$2,877
20 or more Weeks Guaranteed (per week)	\$2,203	\$2,258	\$2,326	\$2,396
Beginners: 0-6 months	\$1,186	\$1,216	\$1,252	\$1,290
Beginners: 7-12 months	\$1,325	\$1,358	\$1,399	\$1,441

Wage Tables for "Legacy Exhibit A Series" or "Legacy Basic Cable Series" Produced Under Exhibit A

	2.5%	3.0%	3.0%	
	7/1/13 - 6/30/14	7/1/14 - 6/30/15	7/1/15 - 6/30/16	7/1/16 - 6/30/17

Stunt Coordinators (Employed At Less Than "Flat Deal" Minimums):

	\$889	\$911	\$938	\$966
Daily				
3 Day Contracts:				
½ Hour and 1 Hour Shows	\$2,646	\$2,712	\$2,793	\$2,877
1½ Hour and 2 Hour Shows	\$2,646	\$2,712	\$2,793	\$2,877
Weekly	\$3,312	\$3,395	\$3,497	\$3,602

Stunt Coordinators (Employed On A "Flat Deal" Basis):

	\$1,048	\$1,074	\$1,106	\$1,139
Per Day				
3 Day				
½ Hour or 1 Hour Programs	\$2,840	\$2,911	\$2,998	\$3,088
1½ Hour or 2 Hour Programs	\$3,173	\$3,252	\$3,350	\$3,451
Per Week	\$4,027	\$4,128	\$4,252	\$4,380

Series:

½ Hour

13 out of 13	\$3,083	\$3,160	\$3,255	\$3,353
Less than 13, but more than 6	\$3,529	\$3,617	\$3,726	\$3,838
6	\$4,116	\$4,219	\$4,346	\$4,476

1 Hour:

13 out of 13	\$3,709	\$3,802	\$3,916	\$4,033
Less than 13, but more than 6	\$4,140	\$4,244	\$4,371	\$4,502
6	\$4,839	\$4,960	\$5,109	\$5,262

1½ Hour:

13 out of 13	\$4,940	\$5,064	\$5,216	\$5,372
Less than 13, but more than 6	\$5,596	\$5,736	\$5,908	\$6,085

2 Hour:

13 out of 13	\$6,178	\$6,332	\$6,522	\$6,718
Less than 13, but more than 6	\$7,158	\$7,337	\$7,557	\$7,784

2 or More Series in Combined Format:

1 Hour	\$4,839	\$4,960	\$5,109	\$5,262
1½ Hour	\$6,533	\$6,696	\$6,897	\$7,104
2 Hour	\$8,351	\$8,560	\$8,817	\$9,082

Wage Tables for "Legacy Exhibit A Series" or "Legacy Basic Cable Series" Produced Under Exhibit A

Background Actors:

General Background Actors	\$153	\$157	\$162	\$167
Special Ability Background Actors	\$163	\$167	\$172	\$177
		5.0%	5.0%	5.0%
Stand-Ins	\$164	\$177	\$186	\$195
Swimmers-Skaters:				
Working in Zones Covered by Schedule X, Part I	\$354	\$363	\$374	\$385
Working in Zones Covered by Schedule X, Part II	\$400	\$410	\$422	\$435

Wage Tables for "Legacy Exhibit A Series" or "Legacy Basic Cable Series" Produced Under Exhibit A

	2.5%	3.0%	3.0%
7/1/13 - 6/30/14	7/1/14 - 6/30/15	7/1/15 - 6/30/16	7/1/16 - 6/30/17

Non-Commercial Billboards - Three or more Episodes:

On-Camera:

Performers - Use on 13 shows	\$3,083	\$3,160	\$3,255	\$3,353
Performers - Additional Days	\$889	\$911	\$938	\$966

Off-Camera - Performers Other Than Singers:

Performers - Use on 13 shows	\$3,083	\$3,160	\$3,255	\$3,353
Performers - Additional Days	\$889	\$911	\$938	\$966

Singers (Off-Camera):

Solo and Duo	\$2,380	\$2,440	\$2,513	\$2,588
Groups 3-8	\$2,248	\$2,304	\$2,373	\$2,444
Groups 9+	\$2,074	\$2,126	\$2,190	\$2,256
Additional Days:				
Solo and Duo	\$960	\$984	\$1,014	\$1,044
Groups 3-8	\$843	\$864	\$890	\$917
Groups 9+	\$735	\$753	\$776	\$799

Signature Numbers Only:

Solo and Duo	\$2,380	\$2,440	\$2,513	\$2,588
Groups 3-8	\$2,248	\$2,304	\$2,373	\$2,444
Groups 9+	\$2,074	\$2,126	\$2,190	\$2,256
Additional Days:				
Solo and Duo	\$960	\$984	\$1,014	\$1,044
Groups 3-8	\$843	\$864	\$890	\$917
Groups 9+	\$735	\$753	\$776	\$799

Non-Commercial Billboards and Signatures - Single Episode:

Performers other than Singers	\$889	\$911	\$938	\$966
-------------------------------	-------	-------	-------	-------

Singers

Solo and Duo	\$960	\$984	\$1,014	\$1,044
Groups 3-8	\$843	\$864	\$890	\$917
Groups 9+	\$735	\$753	\$776	\$799

Wage Tables for “Legacy Exhibit A Series” or “Legacy Basic Cable Series” Produced Under Exhibit A

	2.5%	3.0%	3.0%
7/1/13 - 6/30/14	7/1/14 - 6/30/15	7/1/15 - 6/30/16	7/1/16 - 6/30/17

Network Prime Time Rerun Ceilings:

		2.0%	2.0%	2.0%
½ Hour	\$2,428	\$2,477	\$2,527	\$2,578
1 Hour	\$3,456	\$3,525	\$3,596	\$3,668
1 ½ Hour	\$3,454	\$3,523	\$3,593	\$3,665
2 Hour	\$3,721	\$3,795	\$3,871	\$3,948
Over 2 Hours	\$4,253	\$4,338	\$4,425	\$4,514