

¿CUÁLES SON LAS APORTACIONES DE ALE SINDICATO EN RELACIÓN A LA ÚLTIMA PROPUESTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO PARA LA REFORMA, MODIFICACIÓN Y SUSTITUCIÓN DEL REAL DECRETO 1435/1985, DEL 1 DE AGOSTO?

¿QUÉ ES EL RD 1435/1985, DE 1 DE AGOSTO?



Este Real Decreto, aprobado en 1985, regula la relación especial de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales necesarias para el desarrollo de su actividad. Una posterior modificación a través de un nuevo Real Decreto-ley, el 5/2022 de 22 de marzo, sumó a las personas técnicas y auxiliares, cumpliendo una reivindicación histórica a la que ALE se sumó desde el Estatuto del Artista.

¿QUÉ CAMBIOS PROPONEMOS DESDE ALE SINDICATO?



Dado que algunos sectores de las artes escénicas y de la música (entre ellos, el nuestro) no cuentan con un convenio propio que regularice sus condiciones de trabajo, proponemos el nuevo Real Decreto no opte por una regulación no exhaustiva de la relación laboral contemplando sólo los aspectos comunes de las distintas actividades artísticas y aproxime su normativa a aquellos sectores y

colectivos que siguen hoy en día desprotegidos en su relación laboral ante la dificultad añadida de la puesta en pie de un convenio colectivo dada la complejidad y heterogeneidad del propio sector.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN:



Dado que la normativa existente debe regular la actividad artística existente, defendemos que el ámbito de aplicación del nuevo Real Decreto se extienda también a los eventos privados (bodas, bautizos, cumpleaños, celebraciones o eventos diversos, funerales, misas, etc....) donde se producen multitud de irregularidades laborales y se trabaja con absoluta desprotección. La persona artista y la persona técnica y auxiliar lo es siempre donde trabaje.

3. PROTECCIÓN EFECTIVA FRENTE A LA VIOLENCIA Y/O ACOSO:



Defendemos que dicha protección se extienda a cualquier situación de abuso de autoridad, falta de respeto personal y/o profesional o trato vejatorio que atente contra la integridad emocional y/o física.

Para ello, las empresas deberán disponer de un departamento de gestión de quejas (delegados de prevención) al que cualquier trabajador / a que sufra situaciones vejatorias, de falta de respeto o abuso de autoridad pueda acudir y que estará en comunicación con el sindicato sectorial correspondiente en caso de que exista (en caso de la Lírica, el propio ALE). Dichos sindicatos sectoriales tendrán acceso al departamento citado para que den traslado de la queja al SPRL y al Comité de seguridad y salud del organismo, creándose procedimientos abreviados para dar respuesta a aquellos afectados con contratos inferiores a tres meses.

De igual manera se potenciará la presencia de la figura del Coordinador o Coordinadora de Intimidad para aquellas escenas que supongan un contacto estrecho entre las personas artistas.

4. CONTRATO:



La empresa y la persona artista se comprometerán a firmar, con una antelación mínima de un año, un precontrato o carta compromiso que especifique y detalle las distintas remuneraciones y el periodo completo de duración de la producción, así como al envío del contrato, firmado por la empresa y con las mismas condiciones pactadas, con una antelación mínima de seis meses antes del inicio de los ensayos.

5. EQUIDAD EN LOS ENSAYOS:



En aquellas producciones de una disciplina artística en las que exista más de un elenco, los ensayos estarán distribuidos de una manera equitativa de manera que se garantice, por igual, la preparación de todos / as los /as artistas intervinientes.

6. COMPENSACIÓN POR PREPARACIÓN O ESTUDIO DE UN ROL:



Se establecerán las compensaciones económicas aplicables en los supuestos en los que el encargo suponga la obligación de preparación del proyecto o estudio del rol y que no deberán minorar ni afectar a la remuneración artística acordada ni encubrir una reducción de esta como consecuencia del establecimiento de dicha compensación, la cual tendrá la consideración de "adelanto de nómina" y servirá para cubrir los gastos derivados del encargo y preparación previos.

7. CANCELACIÓN DEL CONTRATO:



En los casos de cancelación de una producción antes del inicio de ensayos, se priorizará la disponibilidad de fechas alternativas de las personas artistas para su reprogramación o, en su caso, su contratación para otro rol de igual categoría en un plazo no superior a dos años. Además se les resarcirá con una compensación económica del 10% del importe total del caché de funciones.

Si la cancelación o extinción del contrato se produce una vez iniciada la producción la persona artista percibirá el caché correspondientes a los días de ensayos transcurridos, así como de las funciones realizadas en caso de haber comenzado estas. Esto incluirá las cancelaciones por enfermedad.

No podrán existir alusiones a cláusulas de fuerza mayor debido a COVID.

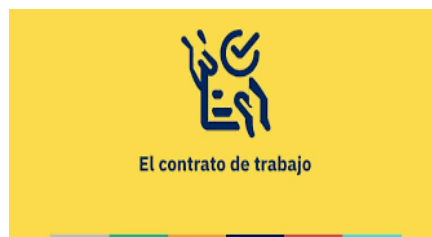
8. ELIMINACIÓN DE LA CLÁUSULA PROTESTA:



Esto es importante para el sector en el que la actitud de algunos / as directores / as de escena o musicales y la enorme subjetividad que lleva implícito el arte, supone en ocasiones indefensión para el/ la artista.

En caso de descontento con la prestación del artista deberá existir el aviso previo por parte de la dirección artística o general del teatro. El artista tendrá a su disposición los medios para poder rebatir dicha decisión o aviso y se deberá producir una negociación entre ambas partes (teatro y artista) que garantice o su reincorporación a la producción o, en caso de salida de esta, el pago de las remuneraciones ya realizadas más un 50% del total del caché en concepto de daños y perjuicios a su imagen o se entenderá como despido improcedente.

9. FORMA DE CONTRATACIÓN:



Las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades

técnicas o auxiliares en espectáculos públicos tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena, no pudiendo, por tanto, ser obligados por la empresa ni por ninguna administración pública de cualquier ámbito (local, provincial y/o estatal) a darse de alta en el RETA.

10. PLENA DEDICACIÓN:



Es muy común en muchas manifestaciones de las artes escénicas y de la música que se solapan en un mismo mes varias producciones y, en ocasiones, es necesario compaginar funciones de una producción con ensayos iniciales de otra producción en otra provincia. También se da el caso de que un artista que esté realizando una producción en una ciudad, sea invitado en sus días libres a ofrecer una Masterclass por ejemplo. En tal caso debería permitirse que en dichos días libres y con la antelación suficiente se puedan compatibilizar dichas actividades. Obligar a las personas artistas a tener que elegir, sobre todo cuando muchas veces han estado un largo tiempo sin trabajar y sin ingresos es contraproducente para la estabilidad económica del artista debido a la intermitencia, aspecto inherente al sector artístico, que hace que no se nos pueda tratar como al resto de trabajadores y trabajadoras.

Por tanto, desde ALE Sindicato defendemos que la persona artista podrá solicitar permiso para realizar otras actividades durante el periodo de prestación, siempre que no menoscabe la prestación objeto del contrato.

En cualquier caso, las partes podrán establecer un pacto de plena dedicación por escrito y siempre que medie compensación económica expresa.

11. DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL Y DE IMAGEN:

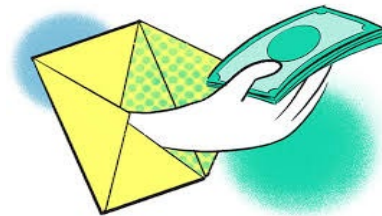


La Ordenanza de Trabajo de 1972, en su artículo 51, cuantifica la cantidad que se debería abonar en concepto de derechos de retransmisión. Esta norma vigente en la actualidad debería ser suficiente para fijar una cuantía, con independencia de que no existan convenios en este sentido y no dejar a criterio de la empresa dicha cuantificación. Para ALE Sindicato es importante que esto se incorpore al nuevo Real Decreto, dado que no se puede perder un derecho que una norma anterior ya

reconoce y más cuando se pretende derogar dicha ordenanza. Lo que la sustituya no puede constituir una pérdida de derecho laboral.

Por tanto, los derechos de explotación de la propiedad intelectual, así como de la propia imagen, incluida la voz, que correspondan a las personas contratadas para la realización de actividades artísticas podrán ser objeto de cesiones a favor de la empresa, en los términos previstos en la normativa sobre propiedad intelectual y sobre derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen y que habrán de llevarse a cabo por escrito y acordarse previamente en el contrato de trabajo en cada caso, para los derechos de propiedad intelectual y para los derechos a la propia imagen, darán derecho al artista a percibir una compensación económica adicional equivalente y nunca inferior al 100% del caché de una función más un 50% en concepto de cesión del derecho de fijación y comunicación pública.

12. REMUNERACIONES:



ALE Sindicato aplaude y aprueba la inclusión en la propuesta que llevamos defendiendo junto a otras organizaciones del sector por la que el nuevo Real Decreto establece que tendrán la consideración de salario todas las percepciones que la persona artista perciba de la empresa por la prestación de su actividad artísticas, incluidas la actividad principal y las actividades preparatorias, así como la retribución de los descansos obligatorios, sin más exclusiones que las que deriven de la legislación vigente y que dicho salario deberá identificar la retribución del salario base y la de los distintos tiempos y conceptos que se retribuyan así como las cuantías percibidas por las cesiones que se hubieran acordado, tales como las relativas a los derechos de propiedad intelectual, de imagen, o de uso en sistemas de inteligencia artificial. Igualmente, el recibo de salarios deberá indicar las cuantías y los conceptos de las percepciones extrasalariales.

A mayores, desde nuestro Sindicato pedimos que se especifique y diferencie en contrato y nómina la retribución correspondiente por ensayos y por funciones y que entendiendo que el domicilio laboral de la persona artista se corresponde a su domicilio habitual, la empresa estará obligada a pagar los gastos de viaje así como una dieta diaria en concepto de desplazamiento domiciliario que se fijará entre las partes con la participación de los sindicatos sectoriales o, en su defecto, facilitar el alojamiento a la persona artista y/o técnico.

De igual manera, mediante la negociación colectiva, y en caso de no existir convenio, mediante negociación con los sindicatos sectoriales, proponemos que se regule el tratamiento retributivo de aquellos tiempos de disponibilidad de la persona artista respecto de la empresa en situaciones de emergencia o ante una necesidad de sustitución y que no estén comprendidos en la jornada de trabajo. El preaviso de disponibilidad deberá ser realizado al menos con 24 h de antelación y será retribuido por el valor pactado, por representación en el contrato

incrementado un 40%. A efectos de cómputo de vacaciones en la liquidación de la nómina, se abonara un día más derivado de la sustitución.

13. JORNADA DE TRABAJO:



La propuesta ministerial establece acertadamente que la jornada de las personas artistas comprenderá tanto la prestación efectiva de la actividad artística en las artes escénicas, audiovisuales y musicales objeto del contrato como el tiempo en que la persona está bajo las órdenes de la empresa desarrollando cualesquiera actividades preparatorias, trabajos de preproducción o postproducción o actividades de promoción. Así mismo, prohíbe la realización gratuita de cualquiera de estas actividades.

Desde ALE Sindicato añadimos que la jornada de trabajo no podrá finalizar más allá de las 22:30 horas ni tener una duración superior a las 6 horas que incluirá, al menos dos pausas de 30 minutos cada una. No podrá iniciarse una jornada de trabajo mientras no hayan transcurrido al menos 12 horas desde la finalización de la anterior.

14. RÉGIMEN APLICABLE A LOS CONTRATOS VIGENTES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL NUEVO REAL DECRETO:



Debido a la antelación en la que se producen los contratos en determinadas disciplinas artísticas, desde ALE Sindicato proponemos que aquellos contratos ya firmados pero no ejecutados aún a la entrada del nuevo real decreto deberán adaptarse a la normativa del mismo. Para ALE esto es fundamental ya que en muchas disciplinas de las artes escénicas y de la música se están firmando contratos ya para dentro de dos, tres y hasta cuatro años, contratos que aparte de no contemplar el encarecimiento de la vida ni ningún tipo de mejora salarial no pueden encima quedar al margen de los beneficios que esta reforma pretende otorgar a las personas artistas y técnicos.