



# Normas regulatorias laborales y previsionales de trabajadores de artes y espectáculos

## Chile y legislación extranjera

### Autora

Paola Álvarez D.  
[palvarez@bcn.cl](mailto:palvarez@bcn.cl)

Equipo de Trabajo:  
Paola Truffello G.  
Jana Abujatum

Nº SUP: 131419

Elaborado para la Comisión de Cultura, Artes y Comunicaciones de la Cámara de Diputadas y Diputados.

Actualizado por Paola Álvarez y Pedro Guerra, al 13.09.2023.

### Resumen

En algunos países los regímenes laborales y de previsión social establecen estatutos o condiciones especiales para ciertos trabajadores, como es el caso de los trabajadores de artes y espectáculos.

Nuestro país, cuenta con un estatuto especial para regular el contrato de trabajo de los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador. En materia previsional se aplican las normas generales a todo trabajador.

El análisis de la legislación laboral de Alemania, Argentina, Brasil, Francia, España, México, y Uruguay, permite concluir lo siguiente:

- En cinco países: Brasil, México, Uruguay, España y Francia, existe legislación laboral especial para trabajadores de artes y espectáculos. Argentina tiene régimen laboral especial pero solo para ejecutantes musicales.
- Por su parte, en España, Alemania y Francia existen reglas especiales para la jubilación de trabajadores de artes y espectáculos.
- Además, la actividad artística suele regularse, muchas veces, en Convenios Colectivos como es el caso de Argentina, Francia, España, Uruguay.

### Introducción

A solicitud de la Comisión de Cultura, Artes y Comunicaciones de la Cámara de Diputadas y Diputados, se aborda las normas regulatorias laborales y previsionales sobre la relación laboral de los trabajadores de artes y espectáculos, en Chile y en la legislación extranjera.

Para dichos efectos, en una primera parte, se da cuenta de la regulación laboral y previsional de los trabajadores de artes y espectáculos en nuestro país. En la segunda parte, se aborda la regulación laboral y previsional para este tipo de trabajadores en Argentina, Alemania, España, Francia, Brasil, México y Uruguay. Los países fueron elegidos para representar diferentes modelos en distintos continentes.

Como fuente de información, se han utilizado los informes de la Biblioteca del Congreso Nacional “Régimen comparado de bailarines” (Hafner, Annette, 2014) y “Régimen comparado laboral y previsional, general o especial, de artistas” (Álvarez y Harris, 2013), los cuales fueron actualizados y complementados.

Se advierte que las regulaciones consultadas en general utilizan el masculino como término no marcado. Así, cuando se utiliza el término “trabajador”, entre otros, se incluye también al género femenino, es decir, a la “trabajadora”. Se excepcionan los casos donde se distingue explícitamente en la norma entre el género femenino y masculino<sup>1</sup>.

Las traducciones son propias.

## **I. Regulación laboral y previsional para artistas y trabajadores de espectáculos en Chile**

---

### **1. Contrato de trabajo para trabajadores de artes y espectáculos y su empleador**

El capítulo IV del Código del Trabajo, artículos 145-A a 145-K, regula de manera específica la relación laboral bajo dependencia y subordinación, entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador. Este contrato especial fue incorporado al Código por la Ley N° 19.889, de 2003.

Este tipo de contrato se aplica en forma amplia al trabajador del espectáculo (artículo 145-A), incluyendo, entre otros, “a los actores de teatro, radio, cine, Internet y televisión; folcloristas; artistas circenses; animadores de marionetas y títeres, coreógrafos e intérpretes 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 de variedades o en cualquier otro lugar donde se presente, proyecte, transmita fotografía o digitalice la imagen del artista o del músico o dónde 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”.

Junto con regular la jornada laboral, tipos de contratos, entre otras materias, se incorporan normas que protegen la libertad de creación de los artistas y la obligación de pago por derechos de imagen respecto del uso y explotación comercial de la imagen de los trabajadores de arte y espectáculos, cuando se utilice o pretenda utilizar para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios.

A continuación, se describen las principales reglas especiales de este tipo de contrato.

#### **a. Modalidad de Contrato**

---

<sup>1</sup> Según la RAE (s/f), “el uso genérico del masculino se basa en su condición de término no marcado en la oposición masculino / femenino”.

Los tipos de contrato que pueden celebrar los artistas son bajo dos modalidades: de duración indefinida y de duración determinada. Dentro de esta última categoría, puede ser por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto artístico.

#### b. Escrituración

Tratándose de los contratos de trabajo por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto artístico o de duración inferior a treinta días, se establece un término especialmente breve y perentorio para cumplir con la obligación de escrituración, la que será tres días. Si se trata de un contrato por un lapso inferior a tres días, deberá constar por escrito al momento de iniciarse la prestación.

#### c. Jornada

Están exceptuados de la jornada ordinaria semanal, sin embargo su jornada diaria no podrá exceder de 10 horas. Asimismo, se establecen reglas especiales, al respecto:

- 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;
- Están exceptuados del descanso en días domingo 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.

En el evento de acumular 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.

## 2. Régimen previsional

### a. Trabajadores con contrato de trabajo

A estos trabajadores se les aplica régimen previsional del Decreto Ley N° 3.500, es decir, el sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) o de capitalización individual.

Su afiliación es obligatoria, por cuanto, lo es para todos los trabajadores dependientes que se incorporan al mundo laboral a partir del 1 de enero de 1983. Deben cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10% de sus remuneraciones y rentas imposables con un tope mensual de 81,6 Unidades de Fomento (a octubre de 2023).

### b. Trabajadores independiente o contrato de honorarios

Respecto de los artistas que prestan servicios en forma autónoma o independiente y obtengan ingresos por ello, tienen la obligación de cotizar según lo establece el artículo 89 del Decreto Ley N° 3.500.

La norma citada establece el deber de cotizar de todos los trabajadores independientes que emitan boletas de honorarios, siempre que el monto bruto anual de sus ingresos sea igual o mayor a cinco ingresos mínimos mensuales<sup>2</sup> en el año calendario (\$ 2.300.000, al año 2023) y que tengan 55 años o menos en el caso de los hombres, y 50 años o menos en el caso de las mujeres, al 1 de enero de 2018 (artículo 90, DL N° 3.500 y artículo tercero transitorio, Ley N° 21.133).

La base imponible por la cual se calculan las cotizaciones obligatorias corresponde al equivalente al 80% del total de los honorarios brutos que consten en las boletas emitidas durante el respectivo año calendario (año anterior a la declaración de impuesto a la renta respectiva del trabajador independiente, artículo 90, DL N° 3.500), la que no podrá ser inferior a 5 ingresos mínimos mensuales (\$2.300.000, al año 2023), ni superior al producto de multiplicar 12 por el límite máximo imponible establecido en el inciso primero del artículo 16, para lo cual la unidad de fomento corresponderá a la del último día del mes de diciembre.

Las cotizaciones que este trabajador independiente debe pagar son: Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) - Seguro de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales (ATEP) - Seguro de Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA) - Salud. – y Pensiones (artículo 92, DL 3.500 y artículo segundo transitorio ley N° 21.133).

El pago de estas cotizaciones, según lo dispone el artículo 92 F del DL N° 3.500, será anual y se realizará en la Declaración Anual de Impuesto a la Renta de abril de cada año, y se pagaran en el siguiente orden:

- Con cargo a las cantidades retenidas o pagadas en conformidad a lo establecido en los artículos 74, N° 2°, 84, letra b), 88 y 89 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con preeminencia a otro cobro, imputación o pago de cualquier naturaleza, y
- Con el pago efectuado directamente por el afiliado del saldo que pudiere resultar, el cual deberá efectuarse en el plazo que establezcan las Superintendencias de Pensiones y de Salud mediante norma de carácter general conjunta.

Respecto al orden de pago de las cotizaciones, el artículo 92 G del DL N° 3.500 establece que se pagará en primer lugar, el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia; en segundo lugar, el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; en tercer lugar, el Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas; en cuarto lugar, las cotizaciones de salud; en quinto lugar, las cotizaciones a la cuenta de capitalización individual y la comisión a la que tienen derecho las Administradoras de Fondos de Pensiones; y, en sexto lugar, los saldos insolutos pendientes de cotizaciones de pensiones de años anteriores.

---

<sup>2</sup> Fijado a partir del 1° de marzo de 2019 en \$301.000. **Citaría la fuente que lo fija. Quizás puedes juntar estas dos citas (la N° 2 y N°3). CITA INCOMPLETA O NO SE REVISÓ.**

Este pago de las cotizaciones previsionales en el proceso de Operación Renta otorgará derecho a la cobertura anual de los distintos regímenes de Seguridad Social, desde el 1 de julio del año de la Operación Renta, hasta el 30 de junio del año siguiente (Ley N° 20.255).

La Ley N° 21.133 estableció el aumento gradual del porcentaje de retención del 10% que afecta a las Boletas de Honorarios en 0,75% por año, partiendo en 2020 y hasta el 2028. El noveno año subirá en un 1%, hasta llegar a 17% en 2028.

## II. Legislación Extranjera

---

En general, los estatutos laborales y previsionales procuran la uniformidad y la simplicidad de sus normas, evitando los estatutos especiales para categorías de trabajadores. Sin embargo, a veces esto no es posible, pues las realidades y circunstancias propias que rodean a cierto tipo de trabajadores hacen que las leyes laborales y previsionales posean disposiciones especiales. La especialidad del régimen puede darse, al menos de dos formas: estableciendo un estatuto especial o aplicando el estatuto general con matices para cierta categoría de trabajadores (Daza, 2005).

Se revisaron las legislaciones de Alemania, Argentina, Brasil, Francia, España, México y Uruguay, para determinar la existencia o no, de legislaciones especiales en materia laboral o previsional para esta categoría de trabajadores.

### 1. Alemania

No existen instrumentos jurídicos específicos para regular las condiciones de empleo y de trabajo para los artistas, y se aplican las reglas generales del derecho de trabajo alemán.

Sin embargo, en materia de seguridad social de artistas, una ley especial, la *Künstlersozialversicherungsgesetz* (Ley del régimen de seguridad social de los artistas y periodistas «KSVG») regula este tema. El artículo 1 de la KSVG establece que la afiliación al seguro de jubilación para empleados, al seguro de enfermedad legal y al seguro de asistencia es obligatoria para los artistas y periodistas que ejercen por cuenta propia una actividad artística o periodística con carácter profesional.

La KSVG prevé, sin embargo, una serie de circunstancias en las que determinados artistas o periodistas que trabajan por cuenta propia están exentos de esa obligación, por ejemplo, si ejercen además otra actividad por cuenta propia o por cuenta ajena o cuando, en el marco de su actividad artística o periodística, dan empleo a más de un trabajador.

Según el artículo 14 del KSVG, el régimen de seguridad social de los artistas se financia, por mitades, mediante las cotizaciones de los asegurados y la contribución denominada «*Künstlersozialabgabe*» («contribución social para artistas»), que se completa en su caso mediante un pago efectuado por el Estado.

### 2. Argentina

La Ley de Contrato de Trabajo no contiene un régimen especial para los artistas. Sin embargo, este cuerpo legal dispone en su artículo 1º, que el contrato de trabajo se puede regular, entre otros, por las convenciones colectivas, como sucede con el caso de los trabajadores de artes y espectáculos. Existen varios convenios colectivos, entre ellos el Convenio Colectivo de Trabajo N° 704 /2014 para trabajadores de espectáculos públicos y afines.

En particular, los músicos tienen un Estatuto Profesional especial creado por la Ley N° 14.597, que establece un régimen legal del trabajo de los Ejecutantes Musicales. El artículo 2º de la citada ley, encarga a la entidad musical con personería gremial (entidad sindical) la matrícula general del ejecutante musical que se crea con esta ley y una caja encargada de la recepción y distribución de los salarios y prestaciones sociales. Asimismo, establece la obligatoriedad de la inscripción previa acreditación de la idoneidad del ejecutante musical para el ejercicio de la profesión como jornada especial para esta categoría de artistas (art.3).

De esta manera, los contratistas principales que contraten ejecutantes musicales para una actuación de forma individual o colectiva en actuaciones públicas o dirigidas al público deben celebrar un contrato especial de trabajo de acuerdo con un modelo elaborado por la entidad sindical de referencia y aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Por su parte, el Decreto reglamentario 636/2006) estableció las definiciones atinentes a las personas comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley N° 14.597.

No cuentan con régimen especial estos trabajadores en materia previsional.

### **3. Brasil**

En Brasil, la Ley N° 6.533 de 1978 sobre la regulación de las profesiones de Artistas y Técnico en Espectáculos, contiene normas sobre el contrato de trabajo (artículo 10 y siguientes) y la jornada laboral.

La citada ley, considera como artista a:

El profesional que crea, interpreta o realiza una obra de carácter cultural de cualquier naturaleza, con fines de exhibición o difusión pública, a través de medios de comunicación o en los lugares donde se realizan espectáculos de públicos de entretenimiento (art.2.1).

En particular, en su artículo 10 la Ley N°6.533 contempla las cláusulas que el contrato de trabajo debe contener. Estas son:

- Calificación de las partes contratantes.
- Plazo de vigencia.
- Naturaleza de la función profesional con definición de las obligaciones respectivas.

- Nombre del programa, espectáculo o producción, con indicación del carácter en el caso de un contrato de duración determinada.
- Lugar donde se actuara, incluyendo opciones posibles.
- Jornada de trabajo, con especificación del horario con intervalos de reposo.
- Remuneración y forma de pago.
- Disposición para la posible inclusión del nombre de contratado en los créditos de la presentación, carteles, impresos o programas.
- Día de descanso semanal.
- Determinación de viajes o desplazamientos.
- Período para realizar trabajos adicionales, incluido el doblaje, cuando sea posterior a la realización del trabajo de interpretación cubierto por el contrato.
- Número de la Tarjeta de Trabajo y Seguridad Social.

En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, también debe existir una cláusula relativa al pago de adicional a la remuneración pactada en caso de desplazamiento del trabajador fuera de la ciudad, según lo establecido en el mismo contrato de trabajo (art. 10, Ley N° 6.533).

De acuerdo a la citada ley, la cláusula de exclusividad del contrato de trabajo no impide al Artista o Técnico de Espectáculos prestar servicios a otro empleador en actividades diferentes a las señaladas en el contrato de trabajo, siempre que sea en otro medio de comunicación y sin que se produzca perjuicio para el contratante con quien fue firmada la cláusula de exclusividad (art. 11, Ley N° 6.533).

Asimismo, se otorga al profesional derecho a percibir su remuneración si comparece a la hora al lugar donde ha sido convocado, aunque el espectáculo no se realice por motivos independientes a su voluntad (art. 18, Ley N° 6.533).

Por su parte, el profesional contratado por tiempo determinado no podrá rescindir el contrato de trabajo sin justa causa, bajo pena de estar obligado a indemnizar al empleador por los daños y perjuicios que se deriven de este hecho (art. 19, Ley N° 6.533).

Por último, el artículo 21 de la norma en estudio, referido a la jornada normal de trabajo de los profesionales a los que se refiere la ley, distingue entre cinco ramas artísticas:

- Radio, fotografía y literatura: Seis horas al día, máximo 30 horas por semana
- Cinema: Seis horas al día
- Teatro: Ocho sesiones por semana
- Circo y variedades: Seis horas por día, máximo 36 horas por semana.
- Artes vocales: Seis horas por día, máximo 40 horas por semana.

No cuentan con régimen especial en materia previsional.

#### **4. España**

En España, el Estatuto de los Trabajadores, establece en su artículo 2°.1. e), que la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos es de carácter especial, regulación que deberá respetar los derechos básicos de la Constitución Política. Este cuerpo de normas define en su artículo 2 lo que debe entenderse por “relaciones laborales de carácter especial. Entre ellas la letra e) define la de:

“personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.”

El Real Decreto 1.435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos” (RDAEP) constituye la norma que contempla las reglas aplicables a los contratos con artistas en espectáculos públicos. La actividad artística es un concepto amplio por lo que el RDAEP regula los contenidos mínimos, o aquellos que son comunes a todos los sectores de la actividad artística, dejando en muchos aspectos a la negociación colectiva el desarrollo del esquema básico de los derechos y deberes (Real Decreto 1.435/1985). El Real Decreto define en su artículo 1 un ámbito de aplicación que comprende el trabajo de las personas artistas en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, y que se extiende además a las personas que desarrollan actividades técnicas o auxiliares necesarias.

En cuanto a las actividades propiamente reguladas en el ámbito de esta relación laboral, el artículo 1, dispone que quedan amparadas en el estatuto especial las relaciones que se producen en las distintas fases de ejecución de las actividades artísticas, técnicas y auxiliares. Se excluye, no obstante, las actuaciones artísticas en el ámbito privado “sin perjuicio del carácter laboral que pueda corresponder a la contratación y a la competencia, en su caso, del orden jurisdiccional social para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma.” (art.1, RDAEP).

Asimismo, es aplicable el Estatuto de Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación, en todo lo no regulado por la norma especial en cuanto le sean compatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos (art. 12., RDAEP).

En términos generales, el RDAEP regula la relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos, entendiendo por tales “la establecida entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquellos, a cambio de una retribución” (art.2).

Se dispone que esta relación se debe formalizar por escrito, con tres copias. Siendo un ejemplar para las partes contratantes y el tercero para el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Las Entidades sindicales y patronales a las que, en su caso, pertenezcan el artista y empleador pueden solicitar a este servicio las certificaciones correspondientes a la documentación presentada.

También la norma establece, entre otras disposiciones un contenido mínimo de este contrato, a saber; identificación de las partes, objeto del contrato, retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos que la integren, duración del mismo y el periodo de prueba.



El RDAEP en los artículos, 7, 8, 9 y 10, en relación con las materias de las retribuciones, la jornada, los descansos y vacaciones y la extinción del contrato, respectivamente, reconoce explícitamente la autonomía colectiva como fuente de regulación laboral.

En el sector de las actividades artísticas se han aprobado numerosos convenios colectivos. A nivel estatal, se han regulado a través de la negociación colectiva las siguientes actividades: (Real, 2017):

- Convenio Colectivo Estatal de Salas de Fiesta, Baile y Discoteca (2014).
- Convenio Colectivo Regulador de las Relaciones Laborales entre los Productores de obras audiovisuales y los actores que prestan sus servicios para las mismas (2016).
- Convenio Colectivo Estatal de Profesionales del Doblaje (1994).

En materia de jubilación, se contempla una regla especial (Seguridad Social, 2021) para: cantantes, bailarines y trapezistas pueden jubilar a los 60 años -y no a los 65, como ocurre por regla general- en la medida que hayan trabajado en dichas labores durante un mínimo de 8 años, en los 21 años anteriores a la jubilación. En los restantes casos, la jubilación a los 60 años supone una reducción del 8% de la pensión por cada año que falte hasta para llegar a la edad de 65 años (artículo 11 N° 1 y 2 del Real Decreto 2.621 /1986 de 24 de diciembre).

## **5. Francia**

El Código del Trabajo en Francia consagra regímenes especiales aplicables a los trabajadores del espectáculo (sean estos artistas intérpretes o ejecutantes). Estas disposiciones se contemplan en los artículos L7.121 – 1 y siguientes.

Cabe mencionar que en Francia, los trabajadores artistas suscriben Convenios colectivos del trabajo dentro del marco de negociaciones colectivas por sector (Ministerio de la Cultura, 2021), a modo de ejemplo el Convenio colectivo nacional de empresas de artes escénicas del sector privado (2012).

El Código del Trabajo considera como artistas, sean-intérpretes o ejecutantes a: artista lírico, dramático, coreógrafo, artista de la variedad, músico, compositor, artista complementaria, director arreglista, orquestador, director, el director y el coreógrafo, para la ejecución material de su concepción artística, el artista de circo, titiritero y las personas cuya actividad es reconocida como profesión de artista-intérprete por los convenios colectivos ampliados para la interpretación en vivo ( art. L7121-2).

El artículo L712-.3 reconoce la presunción de empleo asalariado en beneficios de los artistas intérpretes o ejecutantes. Se dispone que se trata de un contrato de trabajo cuando una persona natural o jurídica ofrece, a cambio de remuneración, la asistencia de un artista para su producción, siempre que ese artista no ejerce la actividad, que es el objeto del contrato, como comerciante.

Se presumirá la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren los elementos del mismo, cualquiera que sea la modalidad de pago y el monto de la remuneración, así como la calificación que las partes den a la relación.

Este tipo de contrato de trabajo es individual o colectivo. Es colectivo cuando se refiere a varios artistas intérpretes. En este caso, el contrato de trabajo designa a todos los artistas contratados por su nombre e incluye el monto del salario asignado a cada uno de ellos. Puede ser firmado por un solo artista, siempre que el firmante haya recibido un mandato escrito de cada uno de los artistas que aparecen en el contrato.

En cuanto a la duración, los contratos de trabajo de artistas son a plazo determinado, por su naturaleza, por ejemplo por el término de la temporada de espectáculos (L1.242-2 del Código del Trabajo).

Se regula también algunas actividades relacionadas con esta categoría de trabajadores, como es actividad del agente artístico (arts. L7121-9), retribución por servicios de colocación (art.L7121-13), agencias artísticas (art. 7121-14) y las empresas de artes escénicas (art. 7122-1 / L7122-28).

En el campo de la seguridad social, las personas que tienen la condición de asalariado o asimiladas a asalariadas están sujetas obligatoriamente a la seguridad social. Son los empleadores los responsables de pagar todas las cotizaciones a la seguridad social.

## **6. México**

En México, la Ley Federal del Trabajo (LFT) reconoce la existencia de estatutos para trabajos especiales. En el Capítulo XI de su Título Sexto, la citada ley regula en forma especial la relación laboral de actores y músicos.

Las normas de dicho Capítulo se aplican a los trabajadores actores y músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use (art. 304, LFT).

Las relaciones de trabajo de estos artistas pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones (art. 305, LFT). Sin embargo, a diferencia de otras relaciones laborales a estos contratos no se les aplica la regla dispuesta en el artículo 39 de la LFT, según la cual, “si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

En cuanto a remuneración, la LFT señala que podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones (art. 306).

Al mismo tiempo, se considera que no vulnera el principio de igualdad de salario, la estipulación de “salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones” (art. 307, LFT).

La LFT contempla las siguientes normas especiales, además de las reglas generales contenidas en el artículo 28 de la LFT<sup>3</sup>, cuando las labores contratadas se realicen fuera de México o en un lugar diverso de la residencia del trabajador actor o músico (art. 308 y 309, LFT):

- Deberá hacerse un anticipo del salario por el tiempo contratado de por lo menos un 25%, y
- Deberá garantizarse el pasaje de ida y regreso.

Por último, la LFT señala que cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los empleadores estarán obligados a proporcionar a los trabajadores actores o músicos “camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local donde se preste el servicio” (art. 310).

No cuentan con régimen especial en materia previsional.

## 7. Uruguay

En Uruguay, la Ley N° 18.384 establece el Estatuto del Artista y Oficios Conexos. En su artículo 1 define al artista intérprete o ejecutante como:

Todo aquel que represente un papel, cante, recite, declame, interprete o ejecute en cualquier forma una obra artística, la dirija o realice cualquier actividad similar a las mencionadas, sea en vivo o registrada en cualquier tipo de soporte para su exhibición pública o privada.

<sup>3</sup> Artículo 28.- En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes:

- a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;
- b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;
- c) La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente; y
- d) Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente;

II. El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará. En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante dicho Centro el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que ésta hubiere determinado.

La ley permite que las actividades comprendidas en ella puedan desarrollarse “en relación de dependencia o fuera de ella, sea en forma individual o asociada” (art. 2, Ley N° 18.384). Todas ellas quedan amparadas por la legislación del trabajo y la seguridad social.

La citada ley, entre otras cosas, crea en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, un Registro Nacional de Artistas y Actividades Conexas, en el que éstos deberán estar inscritos para poder acceder a los beneficios que contempla la Ley N° 18.384 (art. 3, Ley N° 18.384).

Asimismo, la ley crea también una Comisión Certificadora a cargo de los asuntos relacionados con el registro y los contratos de los artistas (art. 5 y 6, Ley 18.384).

La Ley N° 18.385 permite establecer un periodo de prueba para todo contrato con duración superior a 10 días. El período de prueba no debe exceder del 10% del tiempo total del contrato (art. 7, Ley N° 18.384).

Se contempla el trabajo artístico de menores de 15 años, siempre que cuenten la autorización de sus representantes legales y del Instituto del Niño y Adolescente de Uruguay (art. 8, Ley N° 18.384).

Finalmente, la Ley N° 18.384 fija reglas sobre el computo del tiempo de desarrollo de las distintas actividades (puesta en escena, ejecución, interpretación, etc.) para los efectos del “derecho jubilatorio, pensionario y del subsidio transitorio por incapacidad parcial” (art. 11).

No cuentan con régimen especial en materia previsional.

## Referencias

Álvarez Paola, Harris Pedro (2013). Régimen comparado laboral y previsional, general o especial, de artistas. Biblioteca del Congreso Nacional.

Convenios colectivos de trabajo España. Aplicación tributaria. Disponible en: <http://legislacion.dentrede.com.ar/data/convcolec/convenioscolectivos.1.pdf> (septiembre, 2023).

Hafner, Annette, (2014). Régimen comparado de bailarines. Biblioteca del Congreso Nacional.

Real Rodríguez, José Elías (2017). La relación laboral de los artistas en espectáculos públicos. Universidad de la Laguna, Facultad de Derecho. Disponible en: <http://bcn.cl/2qrvd> (septiembre, 2023).

Ministerio de la Cultura, Francia (2021). *Pour les professionnels*. Disponible en: <http://bcn.cl/2qs1q> (agosto, 2021).

Seguridad Social España (2021). Cotización / Recaudación de Trabajadores. Disponible en: <http://bcn.cl/2qs22> (septiembre, 2023).

## Textos Normativos

### Alemania

- Gesetz über die Sozialversicherung der selbständigen Künstler und Publizisten. Disponible en: <https://www.gesetze-im-internet.de/ksvg/> (septiembre, 2023).

### Argentina

- Ley N° 20.744. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm> (septiembre, 2023).
- Decreto 636/2006. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/116625/norma.htm> (septiembre, 2023).
- Estatuto Profesional de Músico. Disponible en <http://www.saij.gob.ar/14597-nacional-estatuto-profesional-musico-Ins0001611-1958-09-30/123456789-0abc-defg-q11-61000scanyel> (septiembre, 2023)

### Brasil

- Ley N° 6.533 de 1978. Disponible en: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6533.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6533.htm) (septiembre, 2023)

### España

- Estatuto de Trabajadores Disponible en: [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/561075-et-2015.html](https://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/561075-et-2015.html) (septiembre, 2023)
- Convenio Colectivo Estatal de Salas de Fiesta, Baile y Discoteca.
- Convenio Colectivo Regulador de las Relaciones Laborales entre los Productores de obras audiovisuales y los actores que prestan sus servicios para las mismas.
- Convenio Colectivo Estatal de Profesionales del Doblaje (rama artística).
- Real Decreto 1.435/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-17303> (septiembre, 2023)

## México

- Ley Federal del Trabajo. Disponible: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf) (septiembre,2023)

## Uruguay

- Ley N° 18.384 de aprobación del Estatuto del Artista y Oficios Conexos. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18384-2008> (septiembre,2023)

---

### Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0  
(CC BY 3.0 CL)