

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

Colegio de Jurisprudencia

¿La relación entre los actores protagónicos de cine/tv con las productoras debe ser laboral?

Sergio Martín Mosquera Vásquez

Jurisprudencia

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito
para la obtención del título de Abogado

Quito, noviembre de 2022

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y apellidos: Sergio Martín Mosquera Vásquez

Código: 00206281

Cédula de identidad: 1722669957

Lugar y Fecha: Quito, noviembre de 2022.

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETHeses>.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone Project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETHeses>.

¿LA RELACIÓN ENTRE LOS ACTORES PROTAGÓNICOS DE CINE/TELEVISIÓN CON LAS PRODUCTORAS DEBE SER LABORAL?¹

SHOULD THE BOND BETWEEN LEADING ACTORS AND FILM/TV STUDIOS BE A LABOR RELATIONSHIP?

Sergio Martín Mosquera Vásquez²
sergiomosquer01@gmail.com

RESUMEN

La realidad jurídica y social del Ecuador ha ignorado el trabajo de los actores protagonistas de cine/televisión. Frente a esto, se ha encontrado una forma en el ordenamiento jurídico que sugiere que su relación jurídica con una productora audiovisual debe ser laboral. El presente estudio analizó los caracteres típicos de un vínculo individual de trabajo - subordinación/dependencia, exclusividad, profesionalidad, y estabilidad - verificándose que se cumple con la mayoría para el presente caso. Precisamente, no se cumple con el carácter de profesionalidad y de estabilidad que no son exigibles en el Ecuador. Los actores tienen una estabilidad relativa, por eso, se puede emplearlos a través del contrato por tarea que es la figura más coincidente con las labores protagónicas actorales y de las necesidades de una productora.

PALABRAS CLAVE

Relación laboral, actores audiovisuales, empresa productora, contrato civil.

ABSTRACT

In Ecuador, the film/television leading actors work has been ignored by laws and society. For that reason, a legal pathway has been found suggesting that a labor relationship between an actor and a film studio is mandatory according to the Ecuadorian regulations. This study has analyzed the typical legal aspects which compose a labor relationship, such as - subjection/dependency, exclusivity, professionalism, and stability - verifying most of them do exist for this case. Nevertheless, the stability and professionalism aspects were found nonexistent, these are not mandatory in Ecuador. It was discovered that actors have a relative work stability. Therefore, it is proper to hire them by a personal task-order contract, which sides with most of the lead actors' labor and the studios' needs.

KEY WORDS

Labor relationship, leading actors, film/tv studio, civil contracts.

¹ Trabajo de titulación presentado como requisito para la obtención del título de Abogado. Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito. Dirigido por Bárbara Brenda Terán Picconi.

² © DERECHOS DE AUTOR: Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política. Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Dedicado al Club de Cine de la USFQ por su impulso durante este proceso, a Alejandro Caiza mi gran amigo, y a todos quienes luchan por hacer arte en el país.

Mis sinceros agradecimientos a Bárbara Terán, por dar un rumbo a este proyecto.

Por los que estamos, y por los que ya no están.

SUMARIO

1.INTRODUCCIÓN.- 2. ESTADO DE LA SITUACIÓN.- 3. EL VÍNCULO LABORAL.- 4. CARÁCTER DE SUBORDINACIÓN O DEPENDENCIA.- 5. CARÁCTER DE EXCLUSIVIDAD.- 6. CARÁCTER DE PROFESIONALIDAD.- 6.1. REGISTRO ÚNICO DE ARTISTAS Y GESTORES CULTURALES (RUAC).- 7.- CARÁCTER DE ESTABILIDAD.- 8. CONTRATO LABORAL PARA PROTAGONISTAS ¿DE OBRA O POR TAREA?.- 9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

1. Introducción

El trabajo de los actores profesionales en el Ecuador es un tema de poco tratamiento dentro del ordenamiento jurídico. Al hablar de las obras audiovisuales en la industria cinematográfica, las labores del actor tienen una connotación especial cuando su rol es protagónico. Dicho de otra forma, el interpretar a un personaje principal otorga al actor una importancia clave en la obra. Es la imagen de la película.

Siendo la labor de un actor protagónico crucial para una producción cinematográfica, parecería lógico que su contrato con la empresa productora contemple ciertos derechos y obligaciones especiales. Sobre esto, no existe regulación ni una respuesta clara dentro del ordenamiento nacional. Cosa que sí ocurre en otros países.

Además de esta ausencia de regulación especial, existe una realidad social reflejada por la Segunda Encuesta de Condiciones Laborales en Trabajadores de las Artes y la Cultura, por la cual se conoció que alrededor de la mitad del sector artístico no cuenta con ingresos mensuales³. En particular, el 20,67% de los trabajadores culturales practican artes visuales/escénicas y las combinan con el ámbito cinematográfico audiovisual⁴. Así, se confirma que en este porcentaje que se encuentran los actores, ya que son artistas escénicos.

³ Observatorio de Políticas y Economía de la Cultura, *Segunda Encuesta de Condiciones Laborales en Trabajadores de las Artes y la Cultura. Reporte Termómetro Cultural* (Quito: Universidad de las Artes/ILIA, 2022), 4-38.

⁴ *Ibidem*.

Frente a este escenario jurídico y social surge la siguiente interrogante, ¿La relación entre los actores protagónicos de cine/televisión - tv, en adelante - con las productoras debe ser laboral? Para responder a esta cuestión de derecho, serán analizados los caracteres que componen a un vínculo de trabajo y las particularidades de la profesión actoral.

Según lo definido por la legislación local y la doctrina, serán examinados cuatro caracteres típicos de la relación laboral. Empezando por la subordinación o dependencia junto a sus respectivos sub-caracteres como la dependencia económica, poder directivo, subordinación jurídica y subordinación técnica; luego el carácter de exclusividad; la profesionalidad o prestación de servicios lícitos; y se culmina con la estabilidad.

Después del examen individual de cada carácter, se utilizarán los resultados obtenidos para determinar si la prestación de servicios de los protagonistas de obras audiovisuales debe ser laboral y en tal caso, bajo qué figura contractual. Finalmente, se darán las respectivas conclusiones y recomendaciones.

2. Estado de la situación

El presente estudio se fundamenta en derecho extranjero y derecho local ecuatoriano, acorde a los temas de estudio: la relación laboral y el actor protagonista de cine/tv. Sobre el primer tema existe suficiente material doctrinario. Igualmente, hay legislación y desarrollo jurisprudencial vasto en el Ecuador. En cambio, para abordar el segundo tema, se toma en cuenta Estados Unidos al ser la nación cumbre en regulación cinematográfica. Asimismo, son considerados otros países cuya legislación se está desarrollando como lo son México, Colombia, y España.

Para el primer tema, existen obras doctrinarias de gran aporte, como el Compendio de Derecho Laboral de Guillermo Cabanellas de Torres⁵ que aborda a cada uno de los caracteres de la relación laboral; mismos que serán analizados con respecto a los actores protagónicos de cine. Luego, está el Tomo I del Tratado de Derecho Laboral⁶, del mismo autor. Finalmente, se usará como referencia local al libro Nuevo Derecho

⁵ Guillermo Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I (Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1992).

⁶ Guillermo Cabanellas de Torres, *Tratado de Derecho Laboral, Tomo 1, Volumen 2, Parte General*. (Buenos Aires: Editorial Claridad S.A., 1987).

Laboral Ecuatoriano de Jorge Vásquez López⁷, este texto contribuye al análisis de conceptos elementales en la materia.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano se estructura en una jerarquía de normas encabezada por la Constitución de la República del Ecuador (CRE)⁸. Luego se encuentra el Mandato Constituyente Número 8⁹, que fue un punto de inflexión en el derecho laboral nacional en lo que va del siglo XXI. Le sigue el Código de Trabajo (CT)¹⁰, norma específica en materia y esencial en esta investigación. Y en concreto, el Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad, e Innovación (COESCI) que contempla algunos conceptos relacionados a las obras audiovisuales.

También están las normas supletorias del Código Civil (CC)¹¹, en materia de obligaciones y contratos. Sobre este último tema, se recurre en varias ocasiones a la reciente obra Régimen Jurídico del Contrato de Luis Parraguez Ruíz¹². Nos referimos al jurista chileno, ya que expone criterios muy claros que facilitan la comprensión de las normas y principios civiles. Estas últimas, se ven plasmadas en todos los contratos laborales.

Dentro del ordenamiento ecuatoriano hay un histórico desarrollo jurisprudencial de la ex Corte Suprema de Justicia, ahora Corte Nacional de Justicia, que ha examinado los caracteres de la relación laboral. Sirva de ejemplo, el Fallo de Triple Reiteración de la Gaceta Judicial Año XCIX, Serie XVI, No 14¹³ referente a la subordinación y dependencia como caracteres principales. Igualmente, en la Sentencia publicada en la Gaceta Judicial Año CI, Serie XVII, No. 4¹⁴ en la que la Corte encuentra una diferencia sustancial entre esos dos caracteres.

Ahora, corresponde revisar el segundo tema: el actor protagonista de cine/tv. En México, existe la Ley Federal del Trabajo cuyo Capítulo XI del Título VI, está enfocado exclusivamente a los trabajadores actores¹⁵. No obstante, María Azucena Feregrino

⁷ Jorge Vásquez López, *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano* (Quito: Cevallos Editorial Jurídica, 2017)

⁸ Artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador [CRE]. R.O. 449, 20 de octubre de 2008, reformada por última vez R.O. Suplemento 181 de 15 de febrero de 2018.

⁹ Mandato Constituyente Número 8. R.O 330, 06 de mayo de 2006.

¹⁰ Código de Trabajo [CT]. R.O. 650, 30 de junio de 1978, reformado por última vez R.O. Suplemento 231, 04 de noviembre de 2021.

¹¹ Código Civil [CC]. R.O. Suplemento 104 de 20 de noviembre de 1970, reformado por última vez R.O. 526 de 19 de junio de 2005.

¹² Luis Parraguez Ruíz, *El Régimen Jurídico del Contrato* (Quito: Editora Jurídica Cevallos, 2021).

¹³ Gaceta Judicial, Año XCIX, Serie XVI, No 14. Ex Corte Suprema de Justicia, 1999.

¹⁴ Gaceta Judicial, Año CI, Serie XVII, No. 4. Ex Corte Suprema de Justicia, 2000.

¹⁵ Ley Federal del Trabajo [LFDT]. Diario Oficial de la Federación del 1 de abril de 1970.

afirma que los empresarios mexicanos tienden a contratar a sus actores bajo el régimen civil en lugar de aplicar esa legislación laboral especial, a pesar de que existe subordinación¹⁶. Aquel tema es profundizado por Claudia de Buen Unna en su artículo Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, vía Fraude Laboral¹⁷.

En Colombia, la legislación otorga un tratamiento especial a los actores mediante la Ley 1975¹⁸. Precisamente sobre esta ley se realizarán abundantes comparaciones normativas con el Ecuador. Además, está la Ley 23¹⁹ que define conceptos jurídicos sobre las obras de cine y televisión. Ambas fuentes conforman una regulación del régimen laboral audiovisual colombiano, cuyas normas son comparables con el CT y el COESCI ecuatorianos.

Por su parte, España tiene más consolidado el régimen laboral artístico. Esta situación la aborda la obra El Contrato Laboral del Artista de Sol Ruíz De la Cuesta²⁰, brindando una visión inicial del desenvolvimiento del derecho laboral junto al derecho de entretenimiento Iberoamericano. También está la novedosa sentencia del Tribunal Supremo de lo Social en España dentro del procedimiento 4746/2019²¹, sobre los repartidores de la empresa Glovo. El Tribunal da criterios valiosos sobre la subordinación laboral para un tipo de trabajo especial. Al ser el trabajo actoral también una labor especial, conviene revisar estos contenidos pues podrían ser aplicables.

Estados Unidos es el máximo referente en términos jurídicos para el derecho de entretenimiento y su derecho laboral, debido al inmenso mercado cinematográfico de esa nación. El régimen de esta nación está fundamentado en leyes específicas como el Fair Labor Standards Act (FLSA)²². Un análisis interesante consta en el artículo Does Exploiting a Child Amount to Employing a Child? The FLSA's Child Labor Provisions

¹⁶ María Azucena Feregrino Basurto, "Derechos Laborales de Actores y Actrices", *Iberoforum, Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana* 15, n.º. 30 (2020).

<https://iberoforum.ibero.mx/index.php/iberoforum/article/view/146/389>

¹⁷ Claudia De Buen Unna, "El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, vía Fraude Laboral", *Revista Latinoamericana de Derecho* 3, n.º 5 (2006).

<http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlad/cont/5/cnt/cnt4.pdf>

¹⁸ Ley 1975 de 2019, por medio de la cual se expide la ley del actor para garantizar los derechos laborales y culturales de los actores y actrices en Colombia, fomentar oportunidades de empleo para quienes ejercen la actuación, y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 51.024 de 24 de julio de 2019.

¹⁹ Ley 23 de 1982, sobre derechos de autor. Diario Oficial No. 35.949 de 19 de febrero de 1982.

²⁰ Sol Ruíz de la Cuesta Sánchez, *El Contrato Laboral del Artista* (España: Tirant Lo Branch, 2007).

²¹ Sentencia estimatoria parcial del Procedimiento 4746/2019. Tribunal Supremo de España, Sala de lo Social, 23 de septiembre de 2020, pág. 21/párr. 6.

²² Fair Labor Standards Act [FLSA], United States Congressional and Administrative News, 2000-02, No. 12, 1731. Adoptado y enmendado, 09 de diciembre de 1999.

and Children on Reality Television²³, que da un panorama general sobre las normativas que rigen a los actores estadounidenses.

Otro trabajo interesante para analizar el desarrollo comparado norteamericano con el ecuatoriano, es *Will Work for Screen Credit: Labour and the Law in Hollywood* del UC Irvine Legal Studies Research Paper Series²⁴. Este artículo académico pone sobre la mesa los incumplimientos de pago de la retribución económica. En el caso artístico, los referidos incumplimientos tienen una connotación endémica en el cine y la televisión por ser una industria cultural.

Existen aspectos técnicos propios del cine que serán mencionados en esta investigación. Por esa razón se tiene como soporte a textos ajenos al derecho, como el libro *Understanding Movies* de Louis Giannetti²⁵ y al *Manual de Producción del Colegio de Comunicación y Artes Contemporáneas (COCOA)* de la Universidad San Francisco de Quito (USFQ)²⁶. Ambos sirven para familiarizarse con el mundo cinematográfico en el que se desempeña el actor protagónico.

Con el fin de conocer la realidad que atraviesan los actores en el mercado ecuatoriano, se tiene en cuenta lo expresado por Federico Duret en una entrevista exclusiva para la presente investigación. Actualmente, Federico es Director General de la Unión de Autores y Artistas Audiovisuales del Ecuador (UNIARTE) que es una sociedad de gestión de derechos colectivos en el país²⁷.

Por su posición, Federico conoce e interactúa directamente con el sector artístico constantemente. Por lo cual, sus criterios son muy valiosos en vista de que en el país no existe una organización central que se encargue de agrupar a los actores profesionales audiovisuales. Dentro de la directiva de UNIARTE se encuentran distinguidos actores ecuatorianos, como su presidenta Sonia del Cisne y Christoph Baumann de vocal titular.

En resumen, mientras que existe un desarrollo legislativo y jurisprudencial suficiente en Ecuador sobre las características de la relación laboral, hay una ausencia

²³ Kimberlianne Podlas, “Does Exploiting a Child Amount to Employing a Child? The FLSA’s Child Labor Provisions and Children on Reality Television”, *UCLA Entertainment Law Review* 17, n°. 1 (2010). Doi: 10.5070/LR8171027132

²⁴ Catherine Fisk, “Will Work for Screen Credit: Labor and the law in Hollywood”, *Legal Studies Research Paper Series*, n°. 18 (2016). <https://ssrn.com/abstract=2775406>

²⁵ Louis Giannetti, *Understanding Movies* (Estados Unidos: Pearson Education, 2014),

²⁶ Arturo Yépez Z. *Manual de Producción COCOA-USFQ* (Quito: Colegio de Comunicación y Artes Contemporáneas, 2008).

²⁷ Federico Duret Gutiérrez, entrevistado por Sergio Mosquera Vásquez, 11 de noviembre de 2022, transcripción: <https://docs.google.com/document/d/1cLBmsYbUX59kCyw1NwnEBk45afCxbFaL/edit?usp=sharing&ouid=112267784025530234043&rtfpof=true&sd=true> (último acceso: 19/11/2022)

absoluta de regulación específica que permita identificar bajo qué régimen se debe contratar al actor protagonista audiovisual. En auxilio de dicha ausencia, este trabajo se apoyará en lo plasmado en la legislación extranjera de los países antes mencionados.

3. El vínculo individual laboral

Una relación individual de trabajo es un negocio jurídico bilateral o convención, que “se produce por el consentimiento de dos partes”²⁸ según comenta Parraguez con base al artículo 1454 CC²⁹. Los sujetos del contrato laboral individual son el trabajador y el empleador, acorde al CT en sus artículos 9 y 10³⁰. En lo referente al consentimiento, el literal a) del artículo 12 CT, remite a las conocidas formas de acordarlo que es “escrito o verbal”³¹.

El contrato de trabajo es, al igual que el contrato civil de arrendamiento de servicios³², un negocio jurídico bilateral y consensual por el cual una persona se compromete a prestar para otra sus servicios personales a cambio de un precio. La diferencia entre ambos radica en que en el ámbito laboral ese servicio se prestará bajo la dependencia y la subordinación del contratante³³, características ausentes dentro del ámbito civil.

Cabanellas de Torres agrega otras características propias de la relación laboral que en nuestro ordenamiento están dispersas en las normas laborales, llamándolas “notas típicas del contrato laboral necesarias las unas y habituales las otras en la prestación dependiente de servicios remunerados”³⁴. Estas características son “a) subordinación; b) exclusividad; c) profesionalidad; d) continuidad en las tareas”³⁵ a esta última el autor la renombra “estabilidad relativa o durabilidad”³⁶.

El objetivo primordial de este trabajo es identificar si entre los actores y sus contratantes debe conformarse una relación laboral o si una relación de arrendamientos de servicios civiles es suficiente. Para ello, en este estudio se explorará si en esa prestación

²⁸ Luis Parraguez, *El Régimen Jurídico del Contrato*, 75.

²⁹ Artículo 1454, CC.

³⁰ Artículos 9 y 10, CT.

³¹ Artículo 12, CT.

³² Artículo 1856, CC.

³³ Artículo 8, CT.

³⁴ Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, 484.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.*

de servicios se identifican o no esos caracteres propios de la relación laboral antes mencionados.

4. Carácter de subordinación o dependencia

El artículo 8 CT establece que los servicios que presta una persona para otra son de naturaleza laboral cuando se los presta bajo dependencia. Es importante mencionar que en algunas ocasiones los términos dependencia y subordinación, son utilizados indistintamente tanto por la doctrina como por la legislación, según comenta Cabanellas de Torres³⁷. El mismo autor sostiene que la subordinación es el “anverso” de la dependencia, como si fueran un sólo término³⁸.

Dicha afirmación se sustenta en el fallo de triple reiteración de la Ex Corte Suprema de Justicia publicado en Gaceta Judicial Año XCIX, Número 14, Serie XVI, que constituye un precedente obligatorio. De manera precisa la Ex Corte sostiene:

Es necesario, no sólo la prestación de servicios lícitos y personales, y remuneración, sino esencialmente, la *dependencia guía o subordinación* que patentiza y singulariza al contrato de trabajo, diferenciándolo de vinculaciones jurídicas que pertenecen a la esfera del derecho común sin el elemento de dependencia.³⁹ (énfasis añadido)

Otra jurisprudencia ecuatoriana distingue ambos términos:

(...) la dependencia esencial, la que constituye el elemento básico de este contrato (se refiere al laboral) es la *dependencia jurídica, es decir, la emanada de la contratación en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios o a ejecutar una obra, bajo la subordinación y dirección del empleador*, quien en virtud de tal contratación y de la Ley, adquiere el derecho de dar órdenes y dirigir el trabajo, así como de reglamentarlo. Esta dependencia no excluye la económica e incluye la dependencia disciplinaria y administrativa.⁴⁰ (énfasis añadido)

En aquél caso, la Ex Corte Suprema menciona implícitamente los sub-caracteres de la dependencia que serán vistos inmediatamente. Puntualmente los diferencia del poder directivo. Esta sentencia resalta que la dependencia es la situación o estado directo entre

³⁷ Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, 485.

³⁸ Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, 497.

³⁹ Pág. 3895. Gaceta Judicial, Año XCIX, Serie XVI, No 14.

⁴⁰ Pág. 1077. Gaceta Judicial. Año CI. Serie XVII. No. 4.

el trabajador y su empleador, mientras que la subordinación se concentra en el poder directivo que se ejerce por este último.

Es indiscutible que este carácter es reconocido en ambas aristas terminológicas dentro del contrato individual. Por eso, es obligatoriamente inherente e intrínseco a toda relación laboral. Aunque ciertamente el CT no define a la subordinación como tal. Conviene, por lo tanto, apoyarse en la definición doctrinaria de subordinación. Al respecto, Guillermo Cabanellas de Torres la establece de la siguiente manera:

Equivale al estado de limitación de la autonomía del trabajador, sometido a la potestad patronal, por razón de su contrato y en el desempeño de sus servicios, por autoridad que ejerce el empresario en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.⁴¹

Cabanellas de Torres determina el alcance de la subordinación y dependencia en los siguientes subelementos: dependencia económica, subordinación jurídica, subordinación técnica y poder directivo⁴². El primero de ellos, en opinión del jurista, pende de “concretar quién da las órdenes, quién presta obediencia, quién depende de otro en cuanto a la ejecución del trabajo”⁴³. Por su lado, Vásquez lo aborda concretamente con otras palabras y menciona que es “el valor de importancia que da el trabajador (...), económicamente depende por la percepción de un salario o remuneración”⁴⁴.

4.1. Poder directivo o administrativo

Para una productora existe una estructura jerárquica que resultará en una suerte de organigrama institucional que se verá en el Cuadro 1: en la industria audiovisual quien lidera y organiza es el director cinematográfico al ser la cabeza artística de una empresa productora. Esta situación está ligada al artículo 36 del CT que textualmente establece como “representantes de los empleadores, {a} los directores”⁴⁵ (corchetes añadidos).

Esto quiere decir que todos los actores están obligados a seguir lo que el director establezca. Puesto a que el director es la figura mandataria de la productora y líder

⁴¹ Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, 484.

⁴² Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, 491-497

⁴³ Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, 491.

⁴⁴ Vásquez, *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 172.

⁴⁵ Artículo 35, CT.

artístico dentro de la película, quien ordena al actor protagónico. Al mismo tiempo, que ordena todo el aparataje que conlleva un rodaje de cine o televisión.

Ahora, se verán los principales argumentos del poder directivo configurado como un derecho del empleador. Sobre este punto, Vásquez reitera que este derecho se ejerce “de forma personal o por delegación, es decir, por medio de representantes autorizados para ello”⁴⁶, esto corresponde a lo indicado antes: el director es el representante de la productora y ejerce este derecho delegado. De modo que él es el jefe inmediato del actor.

Lo indicado, quiere decir que el director colaborará mano a mano con el actor protagónico. Toda vez que él a través de su experticia, lo guiará en la manera que tiene que comportarse físicamente frente a la cámara o micrófono. Su dirección artística consiste fundamentalmente en indicarle al actor cómo utilizar su voz y cuerpo, para moldear al personaje principal.

Indiscutiblemente el actor puede dar sugerencias artísticas al director acerca de sus tareas cómo lo son: el uso su voz, conformar su postura corporal, realizar ciertos movimientos, etc. No obstante, el director no está obligado a tomarlas en su consideración mientras que el actor sí está forzado a ejecutar lo ordenado en virtud del contrato. Según el literal a del artículo 45 CT⁴⁷, el actor estaría subordinado a dichas disposiciones.

En particular, el director de cine o televisión ejerce las atribuciones de dirección -valga la redundancia- reconocidas por ley y según lo delimite la productora. Comúnmente, el director corrige al actor para su desempeño frente a la cámara/micrófono. Por eso, se suelen tomar varias tomas de un plano hasta obtener la que al director le parezca adecuada según comenta Gianetti⁴⁸.

Ahora bien, existen otros miembros del *crew* audiovisual que tienen facultades de dirección o pueden dar órdenes como parte inherente de sus funciones: por ejemplo el equipo de maquillaje está encargado de preparar físicamente al protagonista para su papel y, por tanto, puede tomar decisiones sobre ello sin consultarle. En este caso, los miembros tienen que lograr dar la apariencia que el papel requiere: sea pintando el rostro, colocando prótesis removibles, cortando el cabello, entre otras actividades a las que el actor no puede negarse y en realidad está obligado contractualmente.

Estas actividades no necesariamente conllevan hechos de dirección sino de fiscalización, tal como cataloga Cabanellas de Torres como los dos polos de la

⁴⁶ Vásquez, *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 173

⁴⁷ Artículo 47, CT.

⁴⁸ Gianetti, *Understanding Movies*, 244.

subordinación: dirección y fiscalización⁴⁹. En ese sentido, dentro de una producción audiovisual juega un papel preponderante el segundo polo, pues en una esfera más pasiva los demás departamentos artísticos están en constante monitoreo del actor. En otras palabras, el actor está subordinado a las personas que encabezan otros departamentos, quienes serán sus otros jefes.

Cuadro 1. Organización jerárquica en una filmación.



Fuente: Elaboración interna con base a fuente bibliográfica⁵⁰.

El monitoreo antes mencionado, tiene su origen en 1910 en Estados Unidos, debido a que el actor protagonista empieza a influenciar a todos los campos culturales por su rol significativo dentro de una filmación⁵¹. Esto se traduce en un extremo cuidado en la esfera laboral, pues el actor debe cumplir con ciertos estándares físicos y estéticos para ejecutar su papel. De modo que hay aspectos que no sólo dependen del actor, sino del trabajo integral de todo el *crew* que lo supervisa.

Por todo esto, se comprueba que existe una organización jerárquica administrativa dentro de una productora a la que se rige el actor protagónico. De modo que, el director es el líder de toda la película y por tanto el jefe inmediato que guiará al actor. Igualmente, las cabezas del *crew* son los jefes secundarios que monitorean y pueden dirigir al actor en determinados aspectos.

⁴⁹ Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, 493.

⁵⁰ Gianetti, *Understanding Movies*, 299.

⁵¹ Giannetti, *Understanding Movies*, 247.

4.2. Dependencia económica

Es indudable que los actores profesionales de cine y televisión cumplen a cabalidad con el sub-elemento de dependencia económica. Esto, debido a que mantienen una relación de dependencia económica estrictamente con la productora, que constituye la figura empresarial obligada a retribuir económicamente al actor en virtud de un contrato.

Es entonces, que la productora al ser la que recibe el servicio personal del actor, lo debe retribuir económicamente por obligación contractual y por deber constitucional. No en vano, el artículo 3 CT prohíbe el trabajo no remunerado y, el artículo 33 de la CRE reconoce al “trabajo como un derecho económico”⁵². Ambas normas en concordancia con la Sección 206 FLSA de Estados Unidos⁵³.

A pesar que el actor podría reclamar el cumplimiento de sus obligaciones, a cualquier persona, por la solidaridad prevista en el artículo 36 CT⁵⁴, es común que no se cumplan las prestaciones debidas a los actores. Esta lastimosa situación no es exclusiva de nuestro país, también ocurre en Estados Unidos; en donde los actores novatos por desconocimiento legal, y ante su aspiración de abrirse campo en la industria audiovisual llegan inclusive a trabajar gratuitamente como lo menciona Catherine Fisk⁵⁵.

Si esto ocurre en una potencia mundial, no es difícil anticiparse a la alarmante situación que existe en Latinoamérica y Ecuador, pues en varias ocasiones ni siquiera a aquellos actores con trayectoria se les reconoce una remuneración -o al menos no una adecuada- a pesar de las disposiciones legales vigentes en cada ordenamiento jurídico⁵⁶.

En definitiva, existe dependencia económica del actor con la productora pues este debe ser retribuido en razón de sus labores realizadas. Además que la CRE y el CT prohíben la no remuneración del trabajo en el Ecuador. A pesar de esto, la realidad que atraviesan los actores protagónicos es distinta ya que no perciben su debida remuneración.

4.3. Subordinación jurídica

Sobre el siguiente sub-elemento, la subordinación jurídica, Cabanellas de Torres lo relaciona con el hecho de que el contrato es la fuente de un plexo de derechos y

⁵² Artículo 33, CRE.

⁵³ Section 206, FLSA.

⁵⁴ Artículo 36, CT.

⁵⁵ Fisk, “Will Work for Screen Credit: Labor and the law in Hollywood”, 4

⁵⁶ Feregrino, *Derechos Laborales de Actores y Actrices*, 22

obligaciones interpartes. Pero, para el autor, estas se concentran en “el derecho del patrón de dirigir a su empleado y la obligación de éste de obedecerlo”⁵⁷. Esto se refiere al poder directivo según la organización jerárquica desplegada en el Cuadro 1.

Otra relevancia de este sub-elemento, es que se concentra en las fuentes formales originarias de obligaciones laborales concretas y que son distintas de las obligaciones interpartes propias de un contrato civil. De esa manera, en el Ecuador, el Mandato Constituyente Número 8⁵⁸ prevé una protección especial hacia la parte trabajadora, estableciendo que en actividades propias de la empresa contratante, la relación tiene que ser laboral, bilateral y directa.

En criterio de Vásquez “estas acciones y decisión de la Asamblea Constituyente fue encaminada (...) para que no se vean mermados o perjudicados”⁵⁹. Algo semejante ha ocurrido en España, donde la reciente sentencia del procedimiento 4746/2019 sobre los riders de la empresa Glovo reconoce al principio de primacía de la realidad, y a “la presunción *iuris tantum* de laboralidad”⁶⁰.

Como conclusión, la subordinación jurídica se refiere a que existe un contrato que genera derechos y obligaciones entre las partes. En exclusiva, se refiere al derecho de dirección del empleador y a la obligación de obedecer del trabajador. Igualmente, se refiere a las fuentes formales originarias de obligaciones laborales y su protección. Cuestión que tiene peso importante en el Ecuador a raíz del Mandato Constituyente Número 8 mediante los principios ya señalados en coincidencia con la sentencia de Glovo..

4.4. Subordinación técnica

Por otro lado, con respecto al último sub elemento, la subordinación técnica es crucial para llevar a cabalidad el servicio dentro de la industria audiovisual. Hay que tomar en cuenta que en toda filmación participan una gran cantidad de especialistas en distintas ramas que aportan con su conocimiento para que el protagonista y todo el montaje de la escena sea el esperado. Vásquez expresa que este sub-elemento “hace relación a los procedimientos para el empleo de instrumentos y maquinarias”⁶¹.

⁵⁷ Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, 492.

⁵⁸ Mandato Constituyente Número 8.

⁵⁹ Vásquez, *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 43.

⁶⁰ Procedimiento 4746/2019, párr. 6.

⁶¹ Vásquez, *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 172.

Aunque ciertamente la organización administrativa varía en función de la magnitud del rodaje, existen áreas que definitivamente son claves para toda película: diseño de sonido, fotografía, producción, dirección y maquillaje, efectos especiales. No es en vano que los premios otorgados por la *Academy of Motion Pictures* en la ceremonia anual de los *Oscars* están mayormente enfocados en estas categorías⁶².

Por supuesto, hay que reconocer que todo el esfuerzo de las distintas áreas está centrado en que la puesta en escena sea la más óptima. Así, el actor está obligado a trabajar con aquellos recursos que le sean suministrados y con los que tiene que interactuar: luces, elementos propios de la locación, accesorios, etc.

Uno de los elementos con los que necesariamente interactúa la persona es la vestimenta y utilería que varían a lo largo de la filmación. Las escenas no son filmadas cronológicamente, por lo que los departamentos artísticos realizan un seguimiento minucioso del inventario que se utilice diariamente en una hoja de desglose⁶³.

De modo que, un día podría grabarse en interiores y otro día en exteriores. Por ejemplo, *Spiderman No Way Home*⁶⁴, en una escena de invierno en una cafetería, el actor se coloca una chaqueta proporcionada y usa una taza para beber; después es lógico que devuelva estos objetos al departamento de arte para colocarse su traje de superhéroe.

Pero claro, existen recursos que siempre van a estar presentes y con los que el actor tiene que constantemente relacionarse. Por un lado, la cámara, debido a que los planos y movimientos tienen que estar perfectamente coordinados a fin de que la secuencia sea la adecuada. También el micrófono, que, si bien tiene sus distintas variaciones para sonorizar, su propósito es que la voz de la persona sea lo más nítida posible. Ambas herramientas no son visibles para el espectador, como sí ocurre con otros elementos propios de la escena, pero no por ello son menos importantes.

Cabe aquí hacer una analogía: así como un cocinero enfoca sus esfuerzos físicos al momento de realizar una cocción, en donde utiliza distintos materiales dados por un restaurante para guisar alimentos y entregar un plato; el actor interpreta su rol con el apoyo de los recursos físicos que se le pone a disposición en escena, con el fin de que el producto final que grabe la cámara/micrófono sea lo esperado por el director. La

⁶² Academy of Motion Pictures, Arts and Sciences. "Rules and Eligibility, 95th Oscars Rules". Recuperado de: <https://www.oscars.org/oscars/rules-eligibility> (último acceso 20/10/2022).

⁶³ Ver Cuadro 2.

⁶⁴ Sony Pictures Entertainment. *Spiderman No Way Home*. Dirigida por Jon Watts, 2021.

diferencia radica en que durante la filmación debe existir una sinergia de varios involucrados para obtener una grabación adecuada entre tantas tomas.

Cuadro 2. Hoja de desglose de producción.

<small>Escena #: Página de Guión: Conteo de páginas</small>		<small>TITULO:</small> Hoja de desglose	<small>Fecha: Página de desglose # Int/Ext: Día/Noche:</small>
<small>Descripción de la escena:</small> _____			
<small>Set:</small> _____			
<small>Locación:</small> _____			
<small>Secuencia:</small> _____ <small>Día de Guión:</small> _____			
ELENCO	FIGURANTES	EXTRAS	
	UTILERIA	AMBIENTACIÓN	
VESTUARIO	MAQUILLAJE	FOTOGRAFIA CAMARA Y GRIP	
SONIDO	VEHICULOS Y ANIMALES	EFECTOS ESPECIALES	
MISCELANEOS	NOTAS		

Fuente: Tomado de fuente bibliográfica⁶⁵.

Al respecto de la vestimenta y utilería, es importante acotar que el numeral 8 del artículo 42 del CT impone la obligación al empleador, en este caso sería la productora, de

⁶⁵ Yepéz, *Manual de Producción COCOA-USFQ*, 24.

facilitar los materiales necesarios para la consecución del trabajo, aunque también en el literal b del artículo 45 designa la responsabilidad que tiene el empleado para cuidar los instrumentos que le son otorgados.

En resumen, a través del análisis comparativo de los sub-elementos antes mencionados respecto de la prestación de servicios de un actor, se concluye que éste siempre será dependiente y estará bajo la subordinación. Es la productora quien lo contrata y paga por sus servicios; mientras que un director, e incluso otras personas del *crew* serán quienes le dan órdenes, y le enseñan cómo seguir las especificaciones técnicas; igualmente le proveen equipamiento y herramientas.

5. Carácter de exclusividad

En la actualidad, este elemento es controversial en vista de que la dinámica económica y social da paso a que una misma persona pueda tener varios empleos, hecho más notorio aún a raíz de la pandemia de COVID-19: ante la emergencia sanitaria y económica, las personas se vieron obligadas a ejecutar distintas actividades con el fin de salir a flote.

Vásquez reconoce la posibilidad de que exista una variedad de empleadores distintos para un trabajador⁶⁶. Además, el artículo 8 del CT indica con respecto al trabajador que este “se compromete con una u otras personas a prestar sus servicios”⁶⁷. Sin embargo, no existe una norma jurídica que de forma diáfana prevea la posibilidad de que un trabajador preste servicios para diferentes empleadores al mismo tiempo, los cuales no tengan interés en la misma empresa, es decir que no tengan relación entre sí.

Colombia sí tiene una norma específica, es el artículo 26 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia (CST): “un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más {empleadores}, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo”⁶⁸. Comparación que también es utilizada por Cabanellas de Torres⁶⁹.

Ante dicho vacío legal en Ecuador, se debe recurrir a los principios generales de derecho, concluyendo que en materia privada se puede hacer todo lo que no está prohibido, por tanto, que el trabajador que así lo considere, podrá prestar sus servicios para más de un empleador.

⁶⁶ Artículo 41, CT.

⁶⁷ Artículo 8, CT.

⁶⁸ Artículo 26 Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Diario Oficial No 27.622, 7 de junio de 1951.

⁶⁹ Cabanellas, *Compendio de Derecho Laboral*, 502.

Respecto de los actores protagónicos, éstos pueden o no pactar una prestación de servicios con exclusividad. Es decir, este elemento que en otras legislaciones es característico de una relación laboral, en Ecuador no lo sería por la falta de determinación. En tal sentido, el hecho de que un actor pacte o no exclusividad, no permite concluir si esa relación es o no laboral, pues no es un elemento propio de ésta.

Sin embargo, en relación con este elemento existe otro que es la dedicación horaria. Ya que, si el número de horas al día que se dedica a la filmación cinematográfica es grande, no habrá posibilidad física de prestar servicios para otros. En particular, cuando un actor es protagonista en una producción, le conviene al productor que éste se concentre únicamente en ésta. Hay que recalcar que un rodaje tiene tiempos peculiares, que son distintos a una jornada de ocho horas⁷⁰. De esa manera, Arturo Yépez en el Manual de Producción del COCOA usado en la USFQ, expone lo siguiente:

Cada proyecto tendrá una asignación de cantidad de días de producción que deberá cumplirse. Bajo ninguna circunstancia se filmará de corrido por más de 6 días sin AL MENOS 34 horas de descanso obligatorio. Deberá haber un MÍNIMO de 10 horas de descanso entre la hora de cierre de locación hasta el llamado del día siguiente. Si esto no se cumple se considera un llamado forzado que se sumará a las horas extras.⁷¹ (las mayúsculas provienen de la fuente original)

Según lo antes expuesto, no es extraño en el mundo del cine se tengan jornadas de filmación de muchas más horas que las máximas permitidas en el numeral 2 del artículo 52 CT⁷² para las relaciones laborales.

Es altamente probable que al actor protagónico se le requiera trabajar bajo este escenario extremo, a causa de que su rol en una película o serie televisiva es permanente durante todo el rodaje. Por eso, su actuación se verá en la gran mayoría de las escenas que componen a una obra audiovisual. A causa de esto, si el actor en sus días libres decidiera prestar servicios en otra obra, podría acabar agotado y disminuyendo su rendimiento para la primera. Incluso, podría darse un conflicto de horarios. Por lo tanto, le conviene a la productora pactar la exclusividad con el protagonista.

En definitiva, aunque la exclusividad no es una característica definitoria de la relación laboral en Ecuador, al tratarse de un actor protagonista, es muy posible que se la

⁷⁰ Artículos 47 y 50, CT.

⁷¹ Yépez, *Manual de Producción COCOA-USFQ*, 15.

⁷² Artículo 52, CT.

cumpla en vista de la dedicación horaria que requiere una obra audiovisual de cine/televisión. De otra forma, podrían haber repercusiones en el desempeño del actor que afecten a la productora.

6. Carácter de profesionalidad

En el artículo 8 CT se menciona expresamente que el vínculo laboral implica la prestación de “servicios lícitos y personales”⁷³, pero no se prevé que estos servicios deban ser brindados por una persona que sea profesional en la materia. A causa de esto, se debe analizar lo que implica esta frase dentro de la norma jurídica a fin de verificar si el legislador considera a la profesionalidad como elemento del contrato laboral.

En lo concerniente a “servicios lícitos”⁷⁴, el legislador se refiere a la imposibilidad de que un contrato de trabajo válido contenga prestaciones que vayan en contra del ordenamiento jurídico⁷⁵. Un criterio similar comparte Vásquez al referirse que el contrato debe contener “actividades permitidas por la ley”⁷⁶.

Después, al hablar de servicios “personales”⁷⁷ se refiere a que el trabajador debe brindarlos por sí mismo. Para Vásquez: “el trabajo debe ser ejecutado en forma personal por el contratado, por aquella persona seleccionada como empleado”⁷⁸. Esta idea toma fuerza al tratarse de los actores protagónicos, pues ellos pasan por un proceso de selección denominado casting, donde se decide el mejor perfil para el papel principal según Giannetti⁷⁹.

Ahora, partiendo de la premisa de que el servicio es personal y que los actores protagónicos son elegidos a través de un casting, se puede afirmar que es responsabilidad de la productora contratar a un actor profesional o no. Comúnmente, los actores protagonistas son profesionales. Esta primera visión proviene de Estados Unidos, que tradicionalmente busca a alguien de trayectoria y con reconocimiento público para desempeñar el rol principal de una producción⁸⁰. Se presume que esta persona tiene un

⁷³ Artículo 8, CT.

⁷⁴ *Ibidem*.

⁷⁵ Parraguez, *Régimen Jurídico del Contrato*, 529.

⁷⁶ Vásquez, *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 169.

⁷⁷ Ver cita 73.

⁷⁸ Vásquez, *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 170.

⁷⁹ Gianetti, *Understanding Movies*, 281.

⁸⁰ Gianetti, *Understanding Movies*, 233.

título académico que lo acredite. Incluso, Giannetti clasifica a los distintos actores y ubica a los protagonistas como *stars* o estrellas⁸¹.

En Ecuador y Latinoamérica la realidad es otra, pues el autoaprendizaje es la fuente principal de conocimientos para los trabajadores artísticos según la Segunda Encuesta de Condiciones Laborales en Trabajadores de las Artes y la Cultura⁸², por lo que muchas veces los protagonistas son escogidos sin necesidad de un título que los acredite como actores.

Como se anticipó al inicio de este trabajo, el ordenamiento ecuatoriano no tiene normas que definan a la profesión actoral. En cambio México en el artículo 304 LFDT⁸³ y Colombia en el artículo 2 de la Ley 1975, sí definen al actor. En esta última se lo hace de la siguiente manera:

Se considera actor o actriz para efectos de esta ley, aquel *artista que se sirve de su cuerpo, su voz, su intelecto y su capacidad histriónica para interpretar personajes en distintos roles, de acuerdo a las estructuras y géneros dramáticos en producciones teatrales y todo tipo de expresiones artísticas, realizaciones audiovisuales, radiales y en los demás medios en los que se ejerza la actuación.*

El actor o actriz prepara la interpretación o caracterización del personaje, ensaya la realización de la obra, investiga, estudia, memoriza guiones y realiza otras actividades relacionadas con el mismo. (énfasis añadido)⁸⁴

Esta definición prescrita por la ley vecina colombiana es completa y también contempla los distintos tipos de producciones donde puede participar un actor -para los fines de este estudio, sólo interesan las producciones audiovisuales de cine y televisión.

De vuelta al análisis del elemento de profesionalidad, esta definición de actor ayuda a comprender cuáles son las “condiciones técnicas exigibles para la prestación” que puntualiza Cabanellas de Torres sobre las profesiones en general⁸⁵. Por eso, en el caso de los actores protagónicos en el Ecuador, el empleador preponderará que la persona elegida en su casting cumpla con estas condiciones propias de la profesión actoral y no un título académico.

⁸¹ *Ibidem.*

⁸² Ver cita 3.

⁸³ Artículo 304, LFDT.

⁸⁴ Artículo 2, Ley 1975.

⁸⁵ Ver cita 82.

En resumen, el legislador ecuatoriano considera que la prestación laboral debe ser personal, pero no exige profesionalidad. Debido a esto, el empleador contratará a quien mejor le parezca para la prestación de servicios. En el caso de los actores protagónicos, a través del casting se escogerá a la persona que pueda encarnar el papel principal de una producción audiovisual. Esta decisión que pende del contratista, será acorde con ciertas condiciones que deberá cumplir el actor como profesional en ejercicio.

Por tanto, este elemento que en la doctrina podría ser un requisito de una relación laboral, en Ecuador no puede tomarse en cuenta pues no lo es. Y, respecto del caso de estudio tampoco se aplicaría pues raramente los actores contratados en Ecuador para una producción audiovisual de cine/tv, son profesionales.

6.1. El Registro Único de Artistas y Gestores Culturales (RUAC)

Sobre el tema de la profesionalidad de los actores en Ecuador y pese a que no es un elemento definitorio de la existencia de una relación laboral como se indicó, vale hacer un estudio pormenorizado dentro de este trabajo, lo cual se hará inmediatamente. Puesto a que, en el Ecuador existe un sistema disperso de agrupaciones profesionales actorales y el Estado recién ha tenido iniciativa en el tema.

En nuestro país no existe un gremio para los actores profesionales como sí ocurre en Estados Unidos con el *Screen Actors Guild*. No obstante, existe una herramienta que busca identificar a los trabajadores artísticos. A través del Acuerdo Ministerial No. DM-2019-140 promulgado por el Ministerio de Cultura y Patrimonio, se creó el Registro Único de Artistas y Gestores Culturales (RUAC)⁸⁶. El artículo 3 de aquella disposición prescribe que este registro: “está dirigido a profesionales de la cultura y el arte, creadores, productores, gestores, técnicos o trabajadores que ejerzan diversos oficios en el sector cultural dentro del territorio nacional”⁸⁷.

Como se despliega de la norma mencionada, el RUAC tiene una apertura hacia todos los profesionales culturales en el Ecuador para que se registren voluntariamente. A pesar de que no está dirigido exclusivamente hacía los actores, el RUAC es una herramienta que recopila información sobre éstos para el Sistema Nacional de Cultura según el artículo tercero de la norma ministerial⁸⁸.

⁸⁶ Artículo 1. Acuerdo Ministerial No. DM-2019-140. Ministerio de Cultura y Patrimonio. R.O. 444, 13 de marzo de 2020.

⁸⁷ Artículo 3. Acuerdo Ministerial No. DM-2019-140.

⁸⁸ *Ibidem*.

La funcionalidad del RUAC podría ser significativa en futuras contrataciones pues puede ayudar a ubicar actores profesionales. De hecho, ese es un objetivo general del RUAC, según el artículo 5 de la norma en mención⁸⁹. No obstante, y ante la falta de una agrupación profesional, los actores en el Ecuador se han enlistado en distintas asociaciones para resguardar sus derechos laborales y de propiedad intelectual. Sin embargo, no tienen un grupo centralizado para actores profesionales.

Una de estas asociaciones es UNIARTE, que se dedica a velar por los derechos colectivos de los actores profesionales en el Ecuador y a ser un espacio de unión entre ellos. A opinión de Federico Duret, no puede considerarse al RUAC como una herramienta de acreditación de profesionalidad de los actores en el Ecuador. Más bien, el RUAC se asemeja a un censo con la finalidad de que los artistas se registren y sean tomados en cuenta para beneficios económicos o tributarios⁹⁰. Es decir, el RUAC se ha alejado de sus objetivos funcionales y las asociaciones como UNIARTE se esfuerzan en congregarse a los actores.

En fin, el RUAC que se abrió en el año 2019, tiene el potencial para convertirse en un identificador de actores ecuatorianos, más no podría ser considerado un ente acreditador de profesionalidad. Por ahora, el mero hecho de su creación es una señal de que el trabajo de actores y de los artistas en el Ecuador empieza a regularizarse. Mientras tanto, el esfuerzo de agrupaciones como UNIARTE aporta a la unión y protección de los actores audiovisuales.

7. El carácter de estabilidad

Acerca de este punto, tanto Cabanellas de Torres⁹¹ como Vásquez⁹² concuerdan en que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo por sus efectos. Al respecto, el jurista Parraguez sostiene acerca de las prestaciones de esta naturaleza: “deben cumplirse en forma sostenida, escalonada o periódica durante un determinado tiempo”⁹³. Lo anterior, se refiere específicamente a la continuidad de la realización de las prestaciones en cierto periodo.

⁸⁹ Artículo 5. Acuerdo Ministerial No. DM-2019-140.

⁹⁰ Federico Duret Gutiérrez, entrevistado por Sergio Mosquera Vásquez.

⁹¹ Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, 508.

⁹² Vásquez, *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 225.

⁹³ Parraguez, *Régimen Jurídico del Contrato*, 208.

La duración o tiempo del contrato del trabajo en el ordenamiento ecuatoriano dependerá del tipo de contrato individual que se celebre entre las partes. Aunque, por norma general en nuestra legislación el contrato de trabajo debe ser indefinido pues éste es el que garantiza la estabilidad. En el artículo 14 CT, consta que “El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente”⁹⁴. Sin embargo, se han previsto en el CT y otras normas laborales a contratos con temporalidad definida, para casos especiales.

Cabanellas de Torres clasifica a la estabilidad en “estabilidad relativa o simple durabilidad”, y “estabilidad absoluta o perdurabilidad”⁹⁵. La primera clasificación, se mira en cuanto el trabajador permanece cierto tiempo en una empresa y pueda o no adquirir ciertos derechos reconocidos en ley durante el periodo de su estadía. Como bien comenta Vásquez, uno de los derechos adquiridos más comunes son las vacaciones anuales⁹⁶ que se reconocen en el artículo 69 CT a partir del primer año de labores⁹⁷.

En cambio, la segunda clasificación mira hacia la permanencia futura del trabajador en la empresa. Es sobre esta clasificación que se rige la regla general del tiempo indefinido para el contrato individual. El fin de la norma es velar por una estabilidad, en criterio de Vásquez “un empleo estable (...), es el ideal o la aspiración no solo del empleado sino de su empleador (...), para el desempeño normal de sus actividades industriales y de los ingresos personales”⁹⁸.

En relación con los actores protagónicos, estos se ubican en la excepción como la estabilidad relativa. Esto, tomando en cuenta que el rodaje de una obra audiovisual de cine o televisión, no es permanente y siempre tiene una duración predeterminada por la productora. En el Ecuador, la duración de un rodaje de cine difiere mucho de un rodaje de televisión según comenta Federico Duret⁹⁹.

El rodaje de una producción de cine en el país dura estimadamente entre cuatro a seis semanas, y cabe la posibilidad de una extensión adicional en caso de re-grabaciones. Por otro lado, un rodaje de televisión es distinto al ser una serie con distintos episodios los que son filmados. Para ese caso, un rodaje puede extenderse a varios meses e incluso llegar al año.

⁹⁴ Artículo 14, CT.

⁹⁵ Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, 507.

⁹⁶ Vásquez, *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 226

⁹⁷ Artículo 69, CT.

⁹⁸ Ver cita 95.

⁹⁹ Federico Duret Gutiérrez, entrevistado por Sergio Mosquera Vásquez.

Por lo expuesto, si bien la regla general para la contratación laboral individual en el Ecuador es la estabilidad absoluta acorde al artículo 14 CT¹⁰⁰, los actores no serían contratados con contratos indefinidos sino por el período que duren los ensayos y el rodaje de la obra, ya sea de cine o de televisión.

Ahora bien, al estar también prevista esta posibilidad de contratación temporal en las normas laborales ecuatorianas, el hecho de no cumplir con el elemento de estabilidad en la mayoría de casos, no significa que la relación no pueda ser de orden laboral.

Conforme se ha podido comprobar en estos capítulos previos, la prestación de servicios por parte de los actores protagonistas, reúne los caracteres esenciales propios de una relación laboral, como son la dependencia y la subordinación. Y, si bien doctrinariamente hay otras características propias de una relación laboral, se ha demostrado que éstas no son exigibles en Ecuador como la exclusividad o la profesionalidad, por lo que el hecho de que los protagonistas sean o no contratados bajo estos parámetros, no implica que se trataría de una relación laboral.

Por último, respecto del elemento de la estabilidad, éste podría o no estar presente en una relación laboral, pues existen contratos que sí son laborales y no garantizan estabilidad. Para los actores protagónicos, existe una estabilidad relativa, misma que no entra en la regla general del tiempo indefinido para la norma ecuatoriana pero sí como excepción.

Así, se podría concluir que al cumplirse con los dos elementos esenciales de dependencia y subordinación, los protagonistas de cine y televisión, deberían ser contratados bajo una relación laboral por parte de la productora que los elige y remunera. Ahora, en el siguiente capítulo, se analizará bajo qué tipo de contrato de trabajo, ya que no será el indefinido, se debería contratar a los protagonistas de cine/tv de una obra audiovisual.

8. El contrato laboral para protagonistas: ¿de obra o por tarea?

Ambos contratos mencionados se encuentran tipificados por el artículo 16 CT. En cuanto al contrato de obra cierta, se desglosarán sus componentes. Acorde con el CT,

¹⁰⁰ Artículo 14, CT.

se prescribe que “el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma.”¹⁰¹

En cuanto a la labor, es evidente que el actor va a ejecutar físicamente una actuación de la manera que le exija el director. Esta actuación es realizada a través del cuerpo y voz del actor, según se vió con mención al artículo 2 de la Ley 1975 colombiana¹⁰². Ante esto, podría argumentarse que no cabe la figura de obra cierta debido al tiempo de su ejecución. Al contrario, la Ex Corte Suprema de Justicia ha dicho que el tiempo puede ser “continuo o discontinuo”¹⁰³. Además que el artículo 16 lo prescribe: “sin tomar en consideración el tiempo”¹⁰⁴, solamente interesa su ejecución.

Más bien, existen argumentos terminológicos en contra de esta figura en el COESCI y la Decisión 351 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) que constituye el Régimen Común de Derecho de Autor y Derechos Conexos¹⁰⁵. Al ser el Ecuador parte de este sistema de integración andino, es obligatorio el cumplimiento de esta norma comunitaria en territorio nacional. La Decisión 351 cuenta como un tratado internacional en la jerarquía normativa.

De vuelta al tema, el artículo 113 COESCI define a una obra colectiva como:

Es aquella (...) constituida por la *reunión de aportaciones* de diferentes autores cuya contribución personal se funde en una *creación única y autónoma*, para la cual haya sido concebida *sin que sea posible atribuir separadamente a cualquiera de ellos un derecho sobre el conjunto de la obra realizada*.¹⁰⁶ (énfasis añadido)

Según esta definición, una obra audiovisual es colectiva e indivisible ya que se conforma por contribuciones inseparables de distintos co-autores. Por lo que, la actuación captada a través de una cámara y un micrófono constituye una aportación hacia la obra audiovisual. Entonces, sería erróneo decir que la labor de un actor protagónico *per se* es una obra que se juntará con otras. Se estaría confundiendo su co-autoría por una autoría en términos de propiedad intelectual.

¹⁰¹ Artículo 16, CT.

¹⁰² Artículo 2, Ley 1975.

¹⁰³ Pág. 1830. Gaceta Judicial, Año LXXVII, Serie XII, No. 9. Ex Corte Suprema de Justicia, 1975.

¹⁰⁴ Artículo 16, CT.

¹⁰⁵ Decisión 351 Régimen Común de Derecho de Autor y Derechos Conexos, Lima, 17 de diciembre de 1993, R.O. 366, 25 de enero de 1994.

¹⁰⁶ Artículo 113, COESCI.

Bajo el mismo criterio, la Decisión 351 define a una obra audiovisual:

Obra audiovisual: Toda creación expresada mediante una serie de *imágenes asociadas*, con o sin sonorización incorporada, que *este destinada esencialmente a ser mostrada* a través de aparatos de proyección o cualquier otro medio de comunicación de la imagen y de sonido, independientemente de las características del soporte material que la contiene.¹⁰⁷ (énfasis añadido)

En resumidas cuentas, una producción de cine o televisión es una obra colectiva que se compone por la contribución de cada uno de sus co-autores como de los departamentos artísticos, conformando una creación indivisible de imágenes y audio; cuya destinación de proyección será según los distintos medios que prescribe la norma comunitaria.

Por lo señalado, la actuación de un actor protagónico es captada con el fin de ser proyectada en conjunto a otros elementos audiovisuales que conforman a una obra de esta clase. Lo que significa que el actor no realiza una obra o “labor determinada”¹⁰⁸ para su empleador, sino que como co-autor realiza una aportación artística bajo la dependencia del empleador y para una obra audiovisual.

Una vez precisados los términos, parece evidente que el contrato por tarea es la figura que más se asemeja a la aportación del actor en una película o serie televisiva. De ese modo, las definiciones mencionadas calzan perfectamente con lo prescrito en el párrafo segundo del artículo 16 CT: “una determinada cantidad de obra o trabajo”¹⁰⁹. Puesto que se reconoce que el actor protagónico está desarrollando una obra colectiva junto a otros co-autores. Reiteramos, la aportación de cada uno es indivisible.

En la misma línea la Ex Corte Suprema de Justicia en sentencia ubicada en Gaceta Judicial. Año CI. Serie XVII. No. 4. Pág. 1058; ha establecido sobre la diferencia entre el contrato por tarea y el contrato a destajo que “(...) en el primero se pacta la realización de una determinada cantidad de obra o trabajo; es decir, la parte de un total”¹¹⁰. Criterio jurisprudencial que confirma lo mencionado sobre las obras colectivas.

No se debe olvidar el factor temporal, que es la razón para analizar a estas figuras contractuales pues en la profesión actoral no hay estabilidad. Sobre este factor el artículo

¹⁰⁷ Artículo 3, Decisión 351 Régimen Común de Derecho de Autor y Derechos Conexos.

¹⁰⁸ Artículo 16. CT.

¹⁰⁹ *Ibidem*.

¹¹⁰ Pág. 1058. Gaceta Judicial. Año CI. Serie XVII. No. 4.

16 CT prescribe: “(...) en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea”¹¹¹.

Esta disposición también calza con la profesión actoral en gran medida pues según lo comentado antes por Federico Duret, los tiempos de rodaje varían tanto para cine como para televisión¹¹². Incluso, se debe recordar la posibilidad de re-grabaciones. Por lo que, la norma da un margen para que el empleador pacte con el trabajador sobre el periodo de tiempo que durará su contrato y acerca de su remuneración. Sean semanas, meses o hasta un año.

En síntesis, no cabe el contrato por obra cierta para un actor protagónico ya que su labor no es ejecutar una obra individual e independiente. Más bien, su labor es una aportación hacia una obra audiovisual y colectiva bajo la dependencia de un empleador. A su vez, el contrato por tarea calza con esta premisa además de que otorga un margen amplio a la negociación económica y temporal.

9. Conclusiones y recomendaciones

En definitiva, se debe conformar una relación de trabajo para el actor protagónico de cine/tv puesto que cumple con la mayoría de caracteres que componen a un vínculo contractual laboral. Sobre la dependencia y subordinación junto a sus sub-caracteres, dentro del poder directivo o administrativa de la producción, el director de la obra audiovisual es quien lo ejerce y es el jefe inmediato que orienta al actor para que perfeccione su papel principal. De manera semejante, los encargados de los departamentos artísticos son jefes secundarios que supervisan e interactúan con el actor para cumplir con los parámetros de imagen requeridos en su papel.

También existe una dependencia económica con la productora que debe remunerar al actor al recibir su contribución para la obra audiovisual en virtud de un contrato. Incluso, si no existiese contrato tácito/expreso, el Mandato Constituyente Número 8 protegerá al trabajador frente a la incertidumbre de su subordinación jurídica, mediante determinados principios como el de primacía de la realidad laboral. Luego, se comprobó que existe una subordinación técnica en vista que el actor usa la vestimenta y equipamientos varios que le designe para cumplir su labor frente a la cámara/micrófono.

¹¹¹ *Ibidem*.

¹¹² Federico Duret Gutiérrez, entrevistado por Sergio Mosquera Vásquez.

Para el carácter de exclusividad, no existe una prohibición expresa dentro del ordenamiento ecuatoriano y puede pactarse dentro del contrato laboral. Conforme a esto, para el presente caso es muy recomendable que la empresa productora pacte exclusividad absoluta. De esta manera, se evitan conflictos relativos al rodaje.

Acercas de la profesionalidad, es casi lo mismo, pende del empleador a quién contrata como su actor protagonista a través del casting. En el Ecuador es común encontrar a actores que ejerzan la profesión gracias al autoaprendizaje. Incluso, no existe un gremio de actores sino agrupaciones que velan por los derechos laborales. De hecho, el RUAC es la única herramienta de identificación de quienes ejercen la profesión.

Los actores protagónicos tienen estabilidad relativa en su trabajo, ya que el tiempo de rodaje de las obras audiovisuales de cine/tv es limitado y no a tiempo indefinido. Al entrar en el régimen de excepción, es sugerible manejar el contrato por tarea para este caso. Esta modalidad reconoce la naturaleza de la actuación audiovisual, como una aportación hacia una obra colectiva acorde al ordenamiento local. En concreto, permite negociar la duración y la remuneración contractual.

Estos hallazgos constituyen una manera en que el actor protagónico de cine/tv y la productora pueden establecer una contratación laboral en el Ecuador. La investigación se nutrió de la legislación especializada extranjera frente a la inexistencia de una normativa especializada en el Ecuador, pero los datos estadísticos y los materiales multidisciplinarios han sido un gran soporte. Se ha brindado una visión inicial jurídica y práctica sobre la industria cinematográfica en el país.