

Posición de Pearle* sobre un marco de la UE para la situación social y profesional de los artistas y trabajadores de los sectores cultural y creativo

Bruselas, 26 de junio de 2023

Ref/P8300

Número de identificación
Registro CE 4817795559-48

I. Introducción

El Parlamento Europeo, tras sus resoluciones de 2020¹ y 2021² sobre el tema de la recuperación y el bienestar pospandémico de los artistas y trabajadores lanza una iniciativa sobre un marco de la UE para la situación social y profesional de los artistas y trabajadores de los sectores culturales y creativos, con vistas a pedir a la Comisión que tome medidas.

Con este documento, Pearle* desea contribuir a las reflexiones y presentar sus consideraciones para esta iniciativa europea. Se subraya que los comentarios se basan en la experiencia y el alcance de los miembros de Pearle*, que es el sector de la actuación en directo y, por tanto, sólo uno de los muchos otros sectores culturales y creativos a los que se dirige.

Pearle- Live Performance Europe* es la federación sectorial europea que representa a más de 10.000 organizaciones del sector de la música y las artes escénicas a través de sus federaciones nacionales y asociaciones asociadas de la red europea. Pearle* representa tanto a organizaciones públicas como privadas: desde grandes empresas (como los teatros de ópera) que emplean a más de 250 trabajadores hasta pequeñas empresas y microempresas con uno o dos empleados. Desde 1998, Pearle* es reconocido como un interlocutor social europeo, donde representa a la patronal en el comité de diálogo social sectorial europeo "Live performance", facilitado por la DG Empleo. Se le consulta en virtud del artículo 154 del TFUE sobre las iniciativas y propuestas de la Comisión Europea en el ámbito del empleo y los asuntos sociales.

¹ EP resolution of 19 September 2020 on "the cultural recovery of Europe"

² EP resolution of 20 October 2021 on "the situation of artists and the cultural recovery in the EU"

En general, los miembros de Pearle* acogen con satisfacción la atención prestada por el Parlamento Europeo a la situación de los artistas y profesionales de la cultura en los sectores

culturales y creativos. En este sentido, también se celebra que se esté llevando a cabo un debate paralelo en el Consejo, a través del grupo OMC, sobre las condiciones de trabajo de los artistas y trabajadores culturales, como parte de los planes de trabajo del Consejo Cultural 2019-2022 y 2023-2026. Una buena política cultural va de la mano de la atención de quienes trabajan en el sector.

De hecho, la pandemia ha puesto de relieve las pautas profesionales específicas de las personas que trabajan en estos sectores, aunque los interlocutores sociales ya habían destacado el impacto negativo que ha tenido la reducción de la financiación para el sector cultural desde la crisis económica de 2008 a través de un documento de posición general, publicado en 2016, sobre el 'papel primordial de la cultura en la sociedad'³. El sector es intenso a nivel laboral, además, la creación y la producción se "hace en Europa". En la actualidad, el sector también se enfrenta a crecientes costos financieros y altas inversiones para mantenerse al día con las demandas de ecologización y digitalización, mientras que la inflación aumenta los precios de los recursos y los bienes⁴.

Por lo tanto, como expresaron los interlocutores sociales europeos en un dictamen conjunto⁵, un enfoque único centrado en los ingresos de los artistas y su estatus social se queda corto si los demás componentes del ecosistema están amenazados. Lo que se necesita para un ecosistema sano y próspero es un marco político que apoye todo el ecosistema del sector cultural, que esté integrado en un entorno económico sano, ya que todos los elementos se conectan y se influyen mutuamente. Si los sectores pueden prosperar, también podrán hacerlo quienes trabajan en ellos. En este sentido, la UE puede sin duda emprender acciones en diversos ámbitos políticos.

En este sentido, Pearle* pide encarecidamente al PE que adopte una visión amplia a la hora de redactar el informe INL y de solicitar un marco de la UE para la situación social y profesional de los artistas.

II. Antecedentes

Durante la pandemia, como ha subrayado el PE en sus resoluciones, la situación de muchos artistas y trabajadores culturales estuvo bajo presión, lo que dejó claro que había un acceso desigual a la protección social y las prestaciones sociales en todos los países de la UE⁶.

Este equilibrio desigual ha acelerado las iniciativas en diferentes países para ofrecer soluciones específicas y abordar las lagunas que existen para acceder a la protección social. Ejemplos concretos son Portugal y España, que ahora tienen un 'estatuto del artista' por el que se presta especial atención a los patrones específicos de las carreras de los artistas. Otros países, como Chequia, están trabajando en el tema o experimentando con otros planes, como Irlanda, que estudia la aplicación de una renta básica.

³ <https://www.pearle.eu/positionpaper/the-prime-role-of-culture-and-the-arts-in-society-february-2016>

⁴ <https://www.plasa.org/plasa-wemakeevents-survey-report-2023/>

⁵ <https://www.pearle.eu/positionpaper/joint-opinion-social-partners-live-performance-following-ep-resolution-on-social-situation-of-artists-and-the-recovery>

⁶ Consulta <https://www.pearle.eu/activity/covid-19-information-pearle-statements-and-action-on-the-crisis>

1. La cuestión

Debido a las diferencias y a la variedad de situaciones en la UE, el PE considera que es deseable una iniciativa legislativa que obligue a todos los Estados miembros a aplicar normas comunes sobre las condiciones de trabajo.

El enfoque general del PE es que es necesario mejorar la vida (p. ej., los ingresos y la protección social) de los artistas, partiendo del supuesto de que una carrera artística es en su mayoría precaria. Tal simplificación, obviamente, no se corresponde con la realidad, que es mucho más diversa y compleja. Esta simplificación sería injusta con las iniciativas emprendidas en muchos Estados miembros en beneficio de los artistas y, en particular, con los logros alcanzados por los interlocutores sociales, en forma de convenios colectivos que garantizan la igualdad de condiciones para todos los que trabajan en uno u otro sector y los numerosos dispositivos y mecanismos de apoyo creados por los interlocutores sociales.

También sería injusto con el principio fundamental de la Unión Europea de una Europa social, que los Estados miembros desarrollan y aprueban a través de un conjunto de principios en el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Esto se afirmó en el Foro Social de alto nivel de Oporto en mayo de 2021 y se acaba de reafirmar en el segundo Foro de los días 26 y 27 de mayo de 2023⁷. También descuidaría el amplio bagaje de la UE en el ámbito del empleo y los asuntos sociales, que se ha reforzado bajo el actual mandato de la Comisión. Estas reglas y normas europeas, tras su transposición al Derecho nacional, se aplican igualmente a los sectores culturales.

Por otro lado, se plantea la cuestión del acceso a la protección social y a las prestaciones sociales de quienes trabajan en el sector cultural. Aunque las diferentes ramas de la protección social están organizadas por los propios Estados miembros, esencialmente cubren los mismos ámbitos: enfermedad, maternidad y paternidad, pensiones de vejez, pensiones de jubilación e invalidez, prestaciones de supervivencia y subsidios de defunción, desempleo, prestaciones familiares, accidentes laborales y enfermedades profesionales. En varios países se reconoce que existen lagunas específicas que deben colmarse para las categorías de trabajadores, incluidos los artistas (y los trabajadores de la cultura), que pueden experimentar dificultades para acceder a una u otra prestación social. Esto se debe a menudo a los modelos específicos de carrera y de trabajo de quienes trabajan en los sectores culturales.

⁷ Consulta <https://forumsocialporto.gov.pt>

2. Los patrones específicos de carrera y trabajo

En el sector de los espectáculos en directo, en toda Europa, las instituciones culturales (teatros de ópera, teatros, orquestas), las empresas de producción (teatro, música, danza...), los festivales, los proveedores de espectáculos y los proveedores de servicios suelen utilizar contratos indefinidos para la base principal de sus empleados. Esto puede oscilar entre más del 90% de los trabajadores y menos del 10%, dependiendo del tipo de actividad y organización. En toda Europa, los teatros o teatros de ópera figuran, con un millar de empleados, como los mayores empleadores del sector del espectáculo en vivo⁸. Recientemente se ha informado de que las instituciones culturales de algunos países tienen dificultades para contratar artistas, ya que las escalas salariales de los contratos indefinidos suelen ser menos competitivas que cuando se trabaja como autónomo. Si esto se combina con una situación de desempleo "beneficiosa", el efecto es contradictorio con lo que pretenden los responsables políticos: es decir, dificultades para cubrir puestos fijos, frente al atractivo del trabajo por cuenta propia. Pero en otros países se observa otro fenómeno: un puesto fijo en una institución cultural se utiliza como base segura (una especie de renta básica, sin llamarla así), por lo que se asumen compromisos adicionales y de esta forma se completan los ingresos. El efecto es inverso, ya que los que tienen un contrato indefinido pueden asumir compromisos adicionales a un nivel más competitivo que aquellos cuyos únicos ingresos proceden de contratos no indefinidos. Este ejemplo ilustra que los mercados de trabajo difieren sustancialmente de un país a otro, dependiendo también de las facilidades que ofrecen las prestaciones y el estatuto de la seguridad social.

Más del 90% de las empresas son pequeñas empresa o microempresas (con o sin ánimo de lucro)⁹. Suelen emplear a personas cuando se planifica un proyecto o una producción o contratarlas en virtud de un contrato de servicios. Es lo que se denomina formas atípicas de empleo. Al contraponerse al empleo indefinido como norma, se considera que cualquier otro tipo de carrera profesional no es sostenible, aunque en realidad no tenga por qué ser así.

Una gran parte de las personas del sector de la actuación en directo trabajan como "autónomos". Se trata de un concepto que hace referencia a un tipo de carrera y patrón de trabajo que puede incluir una combinación de periodos de empleo y periodos de trabajo por cuenta propia, o mixtos y a veces también combinados con trabajos más largos o permanentes, como la enseñanza en una academia o conservatorio. Las cifras actualmente disponibles a través de Eurostat sobre el empleo cultural, o más concretamente sobre el espectáculo en vivo¹⁰, no ofrecen una imagen precisa, ya que la encuesta sobre la población activa sigue centrándose principalmente en el empleo principal, aunque en futuras estadísticas debería ser posible obtener información más detallada sobre las personas con diferentes formas de contrato laboral (personas que indican un segundo empleo).

⁸ [Estudio de representatividad](#) de los agentes sociales del espectáculo en directo – Octubre 2021

⁹ Consulta <https://www.pearle.eu/publication/mobilive-final-report> y mira [el estudio de representatividad](#).

¹⁰ According to the Labour Force Survey LFS of Eurostat, employment in the live performance NACE90 amounts to 1,3million for the EU27, UK and EFTA

Debido a la mezcla de situaciones laborales, los ingresos son dispares, ya que se pueden tener ingresos por salarios, asignaciones mediante contratos de servicios, derechos de autor o derechos conexos, becas o trabajos (a veces informales) para ocasiones privadas.

Las carreras profesionales pueden ser desiguales a lo largo del tiempo, por lo que puede alternarse un año de mucho trabajo con otro de menos éxito, o en el que los años de mayor duración de los proyectos se alternan con años de varios encargos sucesivos o solapados de pequeños proyectos. Obviamente, esto repercute en el nivel de impuestos sobre la renta, cuestión que se planteó durante el periodo de pandemia y que afectó a los artistas por partida doble, ya que percibieron menos ingresos durante la pandemia y tuvieron que pagar impuestos sobre los ingresos del año anterior.

Entre medias, puede haber periodos de investigación y exploración de nuevas ideas. También puede haber periodos de formación en nuevas competencias o de actualización de conocimientos, o puede haber periodos de desempleo, u otros (enfermedad, baja por maternidad, baja por paternidad o por cuidado de personas).

Por último, las carreras profesionales también pueden ser bastante internacionales (por término medio, más en comparación con otros trabajadores de la UE), por lo que una persona puede haber vivido en varios países a lo largo de su vida. Si el sector es o no altamente móvil fue objeto de un estudio académico, apoyado por la UE, y publicado en mayo de 2021. Según la descripción de los investigadores¹¹, una persona altamente móvil en el sector del espectáculo en vivo se caracteriza por "un elevado número de desplazamientos transfronterizos (frecuencia), la ejecución de varias misiones de corta duración en distintos países (duración) y, a menudo, una situación laboral atípica (estatus)".

Las razones de tales carreras son múltiples y explican las especificidades de los sectores artístico y creativo. Para empezar, existe una evolución histórica dentro del ecosistema cultural (del espectáculo en vivo). Desde los años 80 existe un desarrollo artístico que se construye en torno a creadores artísticos (famosos) y líderes artísticos, que trabajan con un grupo de personas que se comprometen a formar parte de la visión y el proyecto artístico. Al mismo tiempo, los artistas egresados de las escuelas de arte tratan de desarrollar sus propios talentos e intereses de forma independiente. A menudo lo hacen creando colectivos (grupos/bandas/compañías) que trabajan juntos en torno a una idea artística concreta que les gusta probar y desarrollar. Varios países también ofrecen ayudas directas o indirectas (a través de un IVA bajo o exenciones fiscales) a campos artísticos no tradicionales, sobre todo en la música en directo (como jazz, pop, rock, músicas del mundo), la comedia, el espectáculo de variedades y otros.

¹¹ <https://www.pearle.eu/publication/mobilive-final-report-summary>

3. El mercado de trabajo

Desde el punto de vista del mercado laboral, las reglas de la oferta y la demanda, como las aplicables en muchos sectores industriales, no funcionan de la misma manera. Estudiar una carrera de letras u otra formación relacionada se ha hecho cada vez más popular, por lo que la afluencia al mercado laboral es grande, pero la demanda no es tal como para proporcionar suficiente trabajo. Es bastante habitual que jóvenes licenciados monten sus propios grupos, bandas, conjuntos, empresas de creación y producción, aunque aún no hayan podido adquirir experiencia y reputación. Las iniciativas apoyadas, por ejemplo, a través de Europa Creativa, ayudan a los artistas emergentes y jóvenes¹² a hacerse un hueco en el mercado. Sin embargo, la crisis del Covid afectó duramente a las profesiones técnicas, ya que los técnicos abandonaron el sector para ir a trabajar a otros sectores que siguieron en pie durante la pandemia (por ejemplo, el sector de la construcción). Sin embargo, también se informa de que los técnicos dejaron el espectáculo en directo para trabajar en el sector audiovisual y cinematográfico. Además, es difícil encontrar personas cualificadas¹³ o especializadas en marketing, ventas, relaciones públicas, comunicación, recaudación de fondos, contabilidad, datos u otras tecnologías de la información, incluso en la recepción y el catering.

La creación y producción de obras artísticas está floreciendo en Europa. De hecho, Europa es un centro neurálgico de talentos y encuentros artísticos. Todos esos talentos esperan poder ser vistos y actuar en los escenarios. La cuestión es si las infraestructuras (salas, centros culturales, teatros, ...) se amplían lo suficiente y, obviamente, si el público está interesado y dispuesto a ver representaciones y espectáculos. A lo largo de los años se ha producido un crecimiento lento y constante de las infraestructuras, como en las iniciativas que dan una nueva utilidad a antiguos edificios industriales convirtiéndolos en espacios culturales¹⁴, en los nuevos edificios (a veces vinculados a la ostentación del título de capital cultural europea), y en el crecimiento del número de festivales¹⁵ (ya sean de música clásica, pop, rock, jazz, músicas del mundo...). Además de la programación anual de las salas, los festivales son un elemento indispensable, ya que pueden llenar los huecos entre dos compromisos. Aunque las oportunidades de actuar han aumentado, no está claro si esto satisface la demanda del gran crecimiento de talentos artísticos.

Por último, una carrera artística es altamente competitiva y muy exigente. La presión para sobresalir artísticamente es sustancial y probablemente mayor que en cualquier otro sector extremadamente personal (aparte del sector deportivo). Puede que tampoco sorprenda que en un entorno así hayan salido a la palestra tristes situaciones de distorsiones de poder, intimidación y acoso, desde el estallido del movimiento mundial #metoo tras las acusaciones contra Harvey Weinstein, productor de cine estadounidense, en 2017. Interlocutores sociales de toda Europa¹⁶ (especializados en los espectáculos en directo) han puesto en marcha, con la ayuda y el apoyo de los ministerios de Cultura, estructuras específicas para ayudar a las víctimas, formar a personas de prevención en las organizaciones y coordinadores de intimidad.

¹² Consulta, por ejemplo, <https://liveurope.eu>

¹³ Consulta <https://www.pearle.eu/positionpaper/shortages-of-skills-in-technical-production-and-administrative-functions-in-the-live-performance-need-to-be-urgently-addressed-as-part-of-the-european-year-of-skills>

¹⁴ Consulta la historia Trans Europe Halles <https://teh.net/about-us/>

¹⁵ consulta <https://www.efa-aef.eu/en/about/history/>

¹⁶ Véanse las iniciativas de los interlocutores sociales en Bélgica, Francia, Alemania, Países Bajos, Suecia ... <https://gender-equality-onandoffstage.eu/en/database.php>

Debido a la competencia, no todo el mundo permanece en el sector durante toda su carrera. Algunos profesionales cambian su profesión para poder centrarse en nuevas habilidades, hacia otros ámbitos dentro del mismo sector o en sectores relacionados. Esto no es raro en el caso de los bailarines¹⁷ que, por razones físicas, cambian de profesión a cierta edad.

Aun así, esto supone un problema para los perfiles no artísticos que trabajan en el sector del espectáculo en directo, donde es difícil competir en competencias y salarios con otros sectores industriales, lo que supone un reto importante para los próximos años.

En resumen, se trata de un mercado laboral fluctuante. Como se ha ilustrado anteriormente, la situación difiere sustancialmente entre los Estados miembros y entre las propias personas que trabajan en el sector del espectáculo en vivo.

III. El contexto europeo y la iniciativa del PE para un marco comunitario

En su reunión y encuesta a las partes interesadas del sector, incluidos los interlocutores sociales sectoriales, diversas organizaciones de la sociedad civil, redes culturales (financiadas por la UE) y asociaciones comerciales, el PE planteó la pregunta de qué principios deberían constituir la base de un futuro marco de la UE para la protección social y profesional de los artistas y trabajadores de los sectores cultural y creativo. A reserva de las aportaciones de Pearle* sobre un marco de la UE como tal, cabe hacer una serie de consideraciones al respecto. A modo de descargo de responsabilidad, se subraya que los comentarios que figuran a continuación se centran en el sector de la actuación en vivo, si bien debe tenerse en cuenta que la situación en otros sectores culturales es diferente y puede no ser siempre comparable, pero en la medida de lo posible se han hecho comentarios sobre un enfoque intersectorial.

Consideración 1: el bagaje social de la UE se aplica también al sector cultural

La Unión Europea tiene un compromiso muy firme con el empleo y los asuntos sociales. Cualquier iniciativa y norma que forme parte del acervo europeo se aplica también a los artistas y a los profesionales de la cultura. Esto incluye la protección mediante la seguridad social y las condiciones relacionadas con el empleo, la salud y la seguridad, la igualdad de género, la no discriminación y otras. También existe un sólido acervo de derechos de autor¹⁸ que protege específicamente a los creadores y a los artistas por igual. La Unión Europea también estableció principios básicos y comunes bajo el pilar europeo de derechos sociales¹⁹ en 2017 y el plan de acción²⁰ subsiguiente de marzo de 2021. Todos ellos no distinguen a ningún ciudadano o trabajador de otro, y por lo tanto también garantizan que esos principios se apliquen en los sectores culturales y creativos.

¹⁷ Consulta <https://www.omscholingdansers.nl/en/> en NL, que cuenta con un plan de reciclaje para bailarines desde 1986, apoyado por los interlocutores sociales

¹⁸ Consulta <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/copyright-legislation> el acervo de la UE en materia de derechos de autor que consta de 13 directivas y 2 reglamentos

¹⁹ Consulta https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_en

²⁰ Consulta https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-action-plan_en

Antes de cualquier debate sobre el estatuto europeo de los artistas, éste debe ser el punto de partida y la base, ya que se trata de aplicar y respetar las normas europeas en cada uno de los Estados miembros. También existe un amplio conjunto de jurisprudencia del TJCE que debe tenerse en cuenta.

En este sentido, Pearle*, como federación de empresas, informa constantemente a sus miembros de las nuevas normas y les proporciona información y orientación, que a su vez ellos comprueban con la legislación nacional e informan y forman a sus miembros. Pearle* también emprendió un proyecto financiado con fondos europeos "Detrás del escenario"²¹, tomando el pilar social como base para identificar y describir las actividades de las organizaciones patronales, y junto con los sindicatos, sobre los principios del pilar social. En los países en los que no existen organizaciones sectoriales o patronales similares, se observa una falta de conocimiento y de aplicación de las normas por parte de los profesionales del sector. También se informa de que algunas organizaciones no quieren convertirse en miembros de una asociación de empresarios porque no quieren adherirse a los convenios colectivos vigentes, creando así una competencia desleal y una mala reputación a los empresarios de buena fe. En otros casos, el trabajo informal se utiliza a menudo como una ganancia rápida y una forma rápida de ganar dinero, pero este tipo de trabajo no contribuye al sistema de protección social y no permite adquirir y construir derechos de protección social. Algunos Estados miembros también tienen regímenes que permiten a las personas obtener ingresos por debajo de un determinado umbral sin cotizar, pero que no permite beneficiarse de la protección social.

El primer objetivo y principio del PE cuando mira a los artistas y profesionales de la cultura debería ser: un llamamiento a la aplicación y el respeto de las normas europeas en el amplio ámbito del empleo y los asuntos sociales. El bagaje social de la UE se aplica a los sectores cultural y creativo del mismo modo que a los demás trabajadores. Sigue habiendo un gran desconocimiento y falta de comprensión de las normas que se aplican a las condiciones de empleo.

Consideración 2: reconocer y apoyar el papel de los interlocutores sociales en toda la UE

Además, como interlocutor social europeo, cuyos miembros a su vez son interlocutores sociales (sectoriales o a nivel de empresa) en sus respectivos países, se observa que las personas que trabajan en el sector a menudo no son conscientes del papel de los interlocutores sociales (sectoriales) y de su posición arraigada en la sociedad, que es diferente de la que tienen las organizaciones de la sociedad civil. De hecho, la Unión Europea reconoce en el Tratado²² el papel específico de los interlocutores sociales, además de que la Unión Europea consultará a los interlocutores sociales antes de emprender cualquier acción en el ámbito del empleo y los asuntos sociales.²³

²¹ Consulta <https://www.pearle.eu/activity/behind-the-stage-dec-2017-to-sep-2020>

²² Consulta el [artículo 152 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea \(TFEU\)](#)

²³ Consulta el [artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea \(TFEU\)](#)

Los interlocutores sociales sectoriales europeos tienen también plena autonomía para sus programas de trabajo²⁴ y sobre las acciones que emprendan. A escala nacional, en el sector de la actuación en directo, por ejemplo, además de celebrar convenios colectivos sobre salarios, también incluyen acuerdos sobre cuestiones como el tiempo de trabajo, el tiempo de descanso, los ensayos, las pausas, las normas relativas a los desplazamientos, las compensaciones adicionales, etc. Los interlocutores sociales pueden gestionar fondos sectoriales, por ejemplo, sobre pensiones o relacionados con la formación. También suelen participar en organismos que se centran en la salud y la seguridad en el trabajo, y la prevención de riesgos. Recientemente han participado en organismos independientes para las personas que desean presentar denuncias sobre comportamientos transgresores o acoso sexual.

Así pues, el papel de los interlocutores sociales es un factor crucial para crear unas condiciones equitativas para quienes trabajan en el sector, y para abordar cuestiones específicas.

El segundo objetivo y principio del PE es subrayar el papel crucial de los interlocutores sociales en la creación de condiciones equitativas para quienes trabajan en el sector. Esto implica las condiciones necesarias para el derecho de asociación por ambas partes, empresarios y trabajadores, también en los sectores culturales. Se observa que, en algunos países, los ministerios de cultura ignoran el potencial de lo que pueden lograr los interlocutores sociales. La Recomendación del Consejo²⁵ recientemente propuesta para reforzar el diálogo social y la negociación colectiva a nivel nacional, así como la Comunicación sobre el refuerzo y la promoción del diálogo social a nivel de la UE, son, por tanto, instrumentos clave que deben tenerse en cuenta también en los sectores culturales...

El hecho de que esto se extienda o no a los trabajadores autónomos individuales es algo que cada Estado miembro debe considerar detenidamente, ya que está estrechamente relacionado con el funcionamiento de los mercados de trabajo, la legislación laboral y la legislación en materia de competencia vigentes y con el papel de los interlocutores sociales. El ejemplo de los Países Bajos²⁶ es un caso excepcional, ya que fue una decisión y una negociación iniciadas y emprendidas conjuntamente por los interlocutores sociales del sector.

Consideración 3: una protección social adecuada como principio básico

Los sistemas de protección social de los Estados miembros de la UE pertenecen a los más desarrollados del mundo. De hecho, desde la fundación de la Unión Europea, las condiciones de empleo y la protección de los trabajadores han sido un principio rector en muchos ámbitos de actividad y ámbitos políticos. También muestra claramente a partir de los datos de la OCDE²⁷, que los empleadores y los empleados de la UE pagan por término medio un 35,2 % y en EU+EFTA+UK un 32 % de las cotizaciones sociales. Esto es sustancialmente más alto que en otras partes del mundo industrializado incluidas en los datos de la OCDE, donde en países como Nueva Zelanda no hay cotizaciones sociales, o muy bajas (p. ej., Australia 5,3%, Canadá 16,6% y Estados Unidos 15,8%) y aún más bajas que Japón (29,9%) y Corea (20,3%).

²⁴ Consulta <https://www.pearle.eu/policyarea/social-affairs-and-social-dialogue>

²⁵ Consulta https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_23_289

²⁶ Véase la Sentencia del TJUE de 2014 C-413/13 FNV Kunsten contra Staat der Nederlanden.

²⁷ Nuestros cálculos se basan en https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TABLE_III2

También los trabajadores por cuenta propia contribuyen a los planes de seguridad social, ya sea directamente o a través del impuesto sobre la renta global²⁸. Originalmente, los planes se basaban en el supuesto general de que las personas trabajaban en empleos permanentes a tiempo completo, lo que les proporcionaba una protección óptima y acceso a las prestaciones. A medida que los patrones de trabajo cambian con el tiempo, hay una respuesta desigual en cuanto a la forma en que los Estados miembros han proporcionado acceso a las prestaciones a las personas que trabajan por cuenta propia o a través de otras formas de empleo (no estándar). El principio 12 del pilar europeo de derechos sociales subraya que toda persona tiene derecho a una protección social adecuada. Esto también se aborda en la Recomendación del Consejo de noviembre de 2019 sobre el acceso a la protección social de los trabajadores y los trabajadores por cuenta propia²⁹.

Parece bastante obvio que cuando todos contribuyen al régimen de protección social se espera que todos puedan beneficiarse de él cuando lo necesiten. Los empresarios y los trabajadores cotizan desde el primer día de empleo. Cuando existen tiempos de espera o umbrales relacionados con la duración del empleo, en el caso de varios contratos de corta duración, las cotizaciones se realizan desde el primer día, mientras que las prestaciones sociales no están vinculadas automáticamente a los pagos realizados. De hecho, los gobiernos han establecido umbrales antes de poder acceder a una u otra prestación. Aunque esto ya era un problema antes de la pandemia y se abordó en varias ocasiones, fue con la pandemia cuando quedó claro para el público en general y para las autoridades públicas que ya no se podía seguir aceptando ignorar que a un grupo específico de la sociedad se le niega el acceso a las prestaciones, aunque se cotice, y aunque todo el mundo en la UE disfrute también de una protección mínima, como la recomendación recientemente adoptada sobre unos ingresos mínimos adecuados.³⁰

El tercer objetivo y principio del PE es subrayar que unos regímenes de protección social adecuados proporcionan a los artistas un importante nivel de seguridad en caso de enfermedad o desempleo, así como en lo que respecta a los ingresos por pensiones o vejez, cuidados e ingresos mínimos. Por adecuación se entiende el acceso a prestaciones sociales que tienen en cuenta el modelo de carrera específico de los artistas y trabajadores culturales, por el que están exentos de tiempos de espera o umbrales, u otras condiciones (por ejemplo, tener que estar disponible para el mercado laboral general durante el desempleo).

Consideración 4: el papel de los derechos de autor y derechos afines como fuente de ingresos

La UE ha establecido un gran acervo para proteger a los creadores y artistas cuando se trata de derechos de autor, derechos afines y otros derechos de propiedad intelectual, a fin de garantizar ingresos a quienes viven principalmente de sus creaciones. Los titulares de derechos, por lo tanto, reciben ingresos de su trabajo creativo de las tasas recaudadas a través de organizaciones de gestión (OCM) y editores de música.

²⁸ Consulta https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TABLE_III2

²⁹ Consulta https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?toc=OJ%3AC%3A2019%3A387%3ATOC&uri=uriserv%3AOJ.C_.2019.387.01.0001.01.ENG

³⁰ Consulta <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/01/30/council-adopts-recommendation-on-adequate-minimum-income/>

En el sector de la interpretación en directo, además de las cotizaciones a la seguridad social, como se ha explicado anteriormente, los empleadores también contribuyen mediante el pago de tasas que no se calculan sobre las tasas de artistas, sino sobre las entradas vendidas y otros ingresos recaudados del público.

El cuarto objetivo y principio del PE es reconocer los logros de la Unión Europea a lo largo de las décadas de existencia en el ámbito de los derechos de autor y derechos afines. Es crucial que el PE respalde que los derechos de autor (o similares) formen parte esencial (a veces plenamente) de los ingresos de un creador o artista.

Consideración 5: la movilidad a corto plazo requiere normas proporcionadas y adecuadas

Un principio básico de la Unión Europea es la libre circulación de personas, servicios y capitales, que abarca gran parte del Tratado de la UE³¹. Este año, la UE celebra el 30º aniversario³² del Mercado Único, considerado uno de los mayores logros de la integración europea.

Como se menciona en la parte II de este documento, las carreras internacionales son bastante comunes en los sectores culturales. Una vez más, esto tiene dimensiones muy diferentes. Un estudio financiado con fondos europeos sobre "el empleo transfronterizo en el sector del espectáculo en vivo" muestra que existe un patrón muy diverso en lo que respecta a la dimensión transnacional del sector del espectáculo en vivo. Por un lado, hay un porcentaje de personas poco activas a nivel transnacional y, por otro, hay un porcentaje de personas muy activas a nivel transnacional. El concepto de trabajadores muy móviles parece difícil de definir, y existen diferentes enfoques y descripciones: Un enfoque es el que se basa en dos variables, a saber la "frecuencia" de la movilidad y la "duración de la estancia"; otro enfoque es el de la movilidad geográfica y la movilidad laboral (en referencia al modelo de compromiso laboral); otro es el de las actividades profesionales que se caracterizan por un grado muy intenso y elevado de movilidad; por último, el TJCE describe otro enfoque en el asunto *Dobersberger*³³, según el cual los trabajadores con un alto grado de movilidad son diferentes de los demás trabajadores móviles cuando no tienen conexión con el país de origen ni con el país de destino, pero su lugar de residencia es irrelevante, lo que sería difícil de argumentar en el caso de los artistas móviles que actúan en diferentes lugares.

Como tal, el concepto de trabajador altamente móvil solo puede ajustarse a un porcentaje muy pequeño de personas, con una base mucho más amplia de artistas que pueden identificarse como personas que trabajan internacionalmente, pero con la noción específica de que a menudo se refiere a corto (a muy corto) actividades transnacionales. Es esta última la que hace que el trabajo internacional en el sector sea innecesariamente complicado y difícil tanto para los empleadores como para los empleados, así como para los autónomos.

³¹ Consulta el [título IV](#) del Tratado Europeo

³² Consulta https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/30th-anniversary_en

³³ TJCE Asunto C-16/18 *Dobersberger* - Dictamen AG

Existe un claro conflicto entre la política cultural de la UE que promueve y apoya la movilidad, mientras que las normas internacionales y europeas en el ámbito del empleo y la coordinación de la seguridad social generan cargas administrativas debido a las normas de aplicación. Además, se observa que los Estados miembros crean obstáculos adicionales a través de cargas administrativas que generan costes de cumplimiento desproporcionados en comparación con el corto período de movilidad a otro país. Resulta incluso en cancelaciones de la cooperación cultural y transnacional, debido a la administración relacionada

El quinto objetivo y principio del Parlamento Europeo es pedir un reequilibrio de las normas de la UE, de modo que sea adecuado para su finalidad y no dé lugar a condiciones innecesarias o desproporcionadas que deban cumplir los empleadores, los trabajadores por cuenta propia, y los ciudadanos cuando trabajan en toda Europa e internacionalmente.

IV. Abordar las lagunas y proporcionar soluciones

1. Solución de la "falta de estabilidad y seguridad"

Los principales retos a los que se enfrentan las personas que trabajan en los sectores cultural y creativo tienen que ver con los modelos de trabajo variables y, en relación a ello, con los ingresos, a veces o a menudo desiguales, así como con la protección de sus derechos de propiedad intelectual. Se necesita una política amplia por varias razones: los sectores con gran intensidad de mano de obra, como la actuación en directo, están sustancialmente infrafinanciados; además, con la era digital, otras industrias (empresas tecnológicas, plataformas de streaming) repercuten en los modelos de negocio y los niveles de ingresos de los sectores culturales; y, por último, existe un equilibrio desigual entre la oferta y la demanda de mano de obra, y una gran competencia entre talentos. Por lo tanto, una política amplia debería ofrecer los incentivos adecuados en el lugar adecuado, incluyendo una combinación como incentivos fiscales, tipos reducidos de IVA, tipos específicos para las cotizaciones sociales allí donde sean elevados, financiación que tenga en cuenta el coste laboral para el número de personas empleadas o exenciones específicas cuando supongan un claro obstáculo para el ecosistema.

Los artistas quieren crear, desarrollarse y ser vistos, escuchados, leídos, ... más que cualquier otra cosa. Mientras que planes como el de asegurar el desempleo desde el primer día al más alto nivel o a través de un plan de renta básica pueden ser una solución para determinados países, existen otros planes que permiten a las personas formarse y reciclarse cuando no están empleadas.

SOLUCIÓN: Dada la variedad de mercados laborales y estructuras de protección social, el método MAC permite a los Estados miembros intercambiar periódicamente buenas prácticas (sobre el estatuto social) en el ámbito de la seguridad social y otras que atraviesan la UE. También permite hacer un seguimiento de la situación en los distintos países, mediante la presentación de un informe anual al Consejo de Cultura. Gracias a la presentación de informes, además de entre los Estados miembros, también ayuda a avanzar en el debate en cada Estado miembro, y a animarse a tomar iniciativas. Un informe anual permite a la Comisión y al PE hacer balance y evaluar los progresos realizados.

2. Subsanan las deficiencias de las "estructuras de diálogo social en algunos Estados miembros"

2.1. Aunque el diálogo social está integrado en el Tratado europeo, sigue habiendo países en los que no se reconoce ni se facilita un diálogo autónomo entre patronal y trabajadores o entre empresarios y trabajadores en sectores como el cultural³⁴.

SOLUCIÓN: La Comisión puede fomentar y promover más activamente el diálogo social sectorial ante los ministerios de cultura. Si bien los interlocutores sociales europeos lo han hecho y lo siguen haciendo, es de gran importancia que la Comisión se dirija directamente a los Estados miembros que no consiguen establecer estructuras de diálogo social sectorial. La Comisión podrá prestar una atención específica a los sectores culturales una vez que se adopte y aplique la "Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la UE"³⁵. Si el diálogo social (sectorial) se practica en toda la UE, también se refuerza el diálogo social europeo y, como tal, puede contribuir a los objetivos presentados en la Comunicación de enero de 2023 sobre "Reforzar el diálogo social en la Unión Europea: aprovechar todo su potencial para gestionar transiciones justas"³⁶.

2.2. Las negociaciones entre las organizaciones que representan a empresarios y trabajadores (interlocutores sociales) a través del diálogo social y los convenios colectivos contribuyen a mejorar las condiciones de vida y de trabajo. Es esencial que los convenios colectivos se apliquen y respeten, ya que crean un terreno de juego para todos los que trabajan en un sector específico. A este respecto, la utilización de acuerdos contractuales, incluidos los contratos de trabajo, son una forma de garantizar que se cotice a la seguridad social para poder beneficiarse de los derechos cuando sea necesario. Los Estados miembros podrían fomentar la utilización de contratos de trabajo, que prevén cotizaciones al sistema de seguridad social, ofreciendo una cotización social reducida en los países con cargas sociales muy elevadas. La idea subyacente es que, si hay más cotizantes con una cotización social "reducida", será mejor que si hay un número limitado con una cotización social elevada. En última instancia, esto también contribuiría al "Futuro de la protección social y el Estado del bienestar en la UE", tal y como exploró el grupo de alto nivel que finalizó su trabajo en febrero de 2023.³⁷

SOLUCIÓN: los organismos de financiación pueden solicitar información sobre los acuerdos contractuales que se utilizarán y, en su caso, hacer referencia al convenio colectivo. Además, a nivel nacional, cuando se utilicen contratos de trabajo, podría concederse una reducción de las cargas sociales, como forma de fomentar la entrada en la aplicación del acervo de Derecho laboral de la UE.

³⁴ Véanse varios informes de los interlocutores sociales europeos sobre la "actuación en directo" en el sector

³⁵ Propuesta de recomendación del Consejo <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0038>

³⁶ COM(2023) 40 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0040>

³⁷ Véase el informe del grupo presidido por Anna Diamantopoulou, antigua Comisaria de Empleo y Asuntos Sociales. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/842d8006-c3b3-11ed-a05c-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-283143938>

3. Abordar la brecha de acceso a prestaciones sociales (suficientes)

3.1. Debido a los ritmos de trabajo variables de muchos trabajadores del sector cultural y creativo, que a menudo dan lugar a una falta de acumulación de derechos a prestaciones, sería recomendable cambiar el umbral para que comience a partir del día cero. Al fin y al cabo, tanto los empleadores como los empleados pagan cotizaciones sociales desde el primer día, aunque ello no redunde en beneficio inmediato de las personas afectadas. Aunque no hay cifras ni pruebas, esto seguramente significa que se han pagado grandes cantidades a los regímenes de seguridad social en las últimas décadas.

SOLUCIÓN: una recomendación de la UE a los Estados miembros en la que se les pida que ofrezcan derechos sociales desde el primer día en consonancia con las cotizaciones sociales que se pagan por quienes trabajan en categorías definidas de la NACE (por determinar con exactitud).

3.2. Se debería animar a los trabajadores autónomos, si no están obligados por ley en sus respectivos países, a que coticen a los regímenes de seguro de enfermedad, de pensiones y de seguro de ingresos para situaciones de emergencia. En función de los ingresos, la cotización puede ser proporcional a la capacidad de la persona en cuestión, con un mínimo absoluto de cotización, igualado por un régimen específico apoyado por el ministerio de cultura y/o empleo, para los ingresos más bajos y más escasos.

SOLUCIÓN: una recomendación de la UE para prever regímenes de protección social adaptados a las personas que trabajan en los sectores culturales con estatutos diferentes y alternativos, cuando proceda y en función del país.

4. Subsancar las carencias en materia de seguridad social y movilidad transfronteriza

4.1. El trabajo internacional es habitual en los sectores cultural y creativo, pero no debe verse obstaculizado por cargas administrativas o incertidumbre sobre los derechos o la falta de claridad sobre qué régimen de seguridad social se aplica. El reglamento de coordinación de la seguridad social pretende encontrar soluciones que, si bien en teoría y sobre el papel pueden parecer lógicas, en la práctica son difíciles de aplicar para las personas con movilidad (muy) corta y que trabajan en varios países. Por ejemplo, la regla del 25% para determinar la parte de las actividades (tiempo/ingresos) que una persona pasa en un país de residencia para identificar cuál es la legislación aplicable, es difícil de utilizar en la práctica, ya que los patrones de trabajo y carrera son muy fluctuantes. Estudiosos y académicos han debatido casi desde el principio de la coordinación de la seguridad social la idea del llamado 13º Estado, un organismo supranacional que recauda las cotizaciones y redistribuye a los derechohabientes. Aunque merece la pena seguir estudiándolo desde un punto de vista académico y jurídico, los retos en materia de gobernanza, funcionamiento y disposiciones prácticas para establecer dicho sistema son importantes, al tiempo que puede ser vulnerable a posibles riesgos de fraude. Además, para que sea viable y para que todos los Estados miembros se pongan de acuerdo harán falta muchos años, si no décadas (una generación).

Pearle* es partidario de soluciones pragmáticas que puedan ser de ayuda inmediata a los artistas y trabajadores culturales. De hecho, las administraciones de seguridad social pueden acordar soluciones específicas, como el recientemente anunciado acuerdo marco sobre

teletrabajo³⁸, que se convirtió en un problema debido a los cambios en las pautas de trabajo de un número creciente de personas que trabajan virtualmente desde la crisis de Covid. En el caso del teletrabajo, el texto del acuerdo se ultimó en apenas seis meses.

Por ello, ve en el desarrollo de soluciones digitales actualmente implantadas o en fase piloto una oportunidad para resolver lagunas específicas. Gracias a EESSI (el intercambio electrónico de información de seguridad social), las administraciones de seguridad social pueden intercambiar datos de forma rápida y segura. Esto es especialmente importante para el trabajo transfronterizo. Como describe el artículo 16 del Reglamento 883/2004 de coordinación de la seguridad social "Dos o más Estados miembros, las autoridades competentes de estos Estados miembros o los organismos designados por estas autoridades podrán establecer de común acuerdo excepciones a los artículos 11 a 15 en interés de determinadas personas o categorías de personas."

SOLUCIÓN: varios Estados miembros pueden acordar, en virtud del artículo 16, que la cotización social de un trabajador (por cuenta ajena o por cuenta propia) con arreglo a los artículos 12 (desplazamiento) y 13 (trabajo en dos o más Estados miembros) contratado durante un breve período de tiempo (por ejemplo, siempre inferior a 2 meses) por un empleador de la NACE 90 (eventualmente otros) se abone en el país del empleador o del trabajador por cuenta propia. El empleador del Estado de envío puede indicar claramente, mediante un código específico, que se trata de un trabajador no residente en la hoja de salario, con un código de país correspondiente que indica el país de afiliación de la persona y que se utiliza en todo el sistema EESSI. En el EESSI, los datos se transfieren del país X (el empleador) al país Y (el trabajador). El ESSpass³⁹ sería decisivo, ya que permitiría identificar el país de afiliación del trabajador no residente en cuestión.

En la Comisión Administrativa de Seguridad Social puede entablarse un debate para establecer un código común aceptado y reconocido por todos los Estados miembros y aplicable a las contrataciones de corta duración (por ejemplo, de empresarios registrados en la NACE 90).

Como resultado, el nivel de cumplimiento del pago de las cotizaciones a la seguridad social por parte de los empresarios es máximo, mientras que el seguimiento por parte del organismo administrativo del país del interesado se reduce al endoso de la cotización social. Reduce los costes de ejecución por parte de las autoridades públicas, ya que los empresarios cumplirán automáticamente las condiciones de seguridad social para el trabajador no residente, mientras que -al tratarse de microempresas y pequeñas empresas- se cometen errores, por desconocimiento o incomprensión de los procesos y prácticas en otros países.

³⁸ Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) nº 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual, véase <https://campaigns.eranova.fgov.be/m-4fe0d8137eb155b13d14d17db3f7df650d78dfbc68ca8b51>

³⁹ consulta <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1545&langId=en>

También se supera la difícil cuestión para determinar la legislación aplicable y el país de residencia, que es: "¿la persona ejerce una parte sustancial de la actividad en el Estado miembro del país de residencia?". Un acuerdo en el seno de la Comisión Administrativa de Seguridad Social aportaría seguridad tanto al empresario, en el cumplimiento de sus obligaciones, como al interesado, al ver garantizados sus derechos.

4.2. En el debate en curso sobre la exigencia del formulario A1 para los viajes de negocios, en el marco de las negociaciones a tres bandas sobre la revisión del Reglamento de coordinación de la seguridad social, resulta sorprendente que los legisladores concedan una exención a los viajeros de negocios, mientras que los artistas cruzan diariamente las fronteras, a veces incluso durante menos de un día, o sólo unos días. Sería discriminatorio para los artistas y trabajadores culturales desplazados por periodos muy cortos frente a los viajeros de negocios en caso de que estos últimos quedaran exentos de presentar una A1, mientras que los artistas que viajan por periodos muy cortos de unos pocos días no quedarían exentos, aunque el patrón de viaje fuera similar.

SOLUCIÓN: Como norma general, sería mejor considerar que todos los desplazamientos de muy corta duración están exentos de la obligación de presentar un A1. De hecho, dado que la información sobre la afiliación de una persona está normalmente disponible en el sistema EESSI y también podría facilitarse (en el futuro) a través del ESSpass, debería resolverse gracias a los avances y desarrollos digitales realizados y, como tal, la normativa podría modificarse para una exención de los desplazamientos de muy corta duración (en lugar de los viajes de negocios). En la misma línea, como ya ocurre en algunos países, es recomendable para todos los Estados miembros la exención de la declaración administrativa para los desplazamientos de corta duración en el sentido de la Directiva sobre el desplazamiento.

5. Subsana las deficiencias de la fiscalidad transfronteriza de los artistas intérpretes o ejecutantes

A la hora de abordar cuestiones relacionadas con las condiciones laborales y el estatus social, también hay que tener en cuenta el aspecto de la fiscalidad. La fiscalidad es competencia de los Estados miembros, pero cuando se trata de cuestiones transfronterizas, la UE puede establecer vías de cooperación, como en el ámbito de la cooperación administrativa en materia de fiscalidad directa⁴⁰.

Según el modelo de convenio fiscal de la OCDE, actualizado en 2014 (y 2017)⁴¹, un país en el que un artista intérprete o ejecutante tiene un espectáculo, puede aplicar una retención sobre los ingresos obtenidos de la actuación en ese país respectivo. Esta práctica sumamente injusta solo se aplica a los artistas escénicos (y a los deportistas). La gran mayoría de los artistas trabajan por cuenta ajena o ganan menos de 20.000 euros en otro país. Es hora de poner fin a esta situación discriminatoria.

⁴⁰ Véase https://taxation-customs.ec.europa.eu/taxation-1/tax-co-operation-and-control/general-overview/enhanced-administrative-cooperation-field-direct-taxation_en

⁴¹ Véase <https://www.oecd.org/ctp/model-tax-convention-on-income-and-on-capital-full-version-9a5b369e-en.htm>

SOLUCIÓN: derogar las disposiciones de los convenios de doble imposición de los Estados miembros entre sí relativas a los artistas (y deportistas) (art. 17) y a los asalariados (art. 15 (b) y (c) del modelo de la OCDE, tratando a los artistas asalariados del mismo modo que a cualquier otro asalariado de la UE que trabaje de forma transfronteriza e incluyendo un umbral de 20.000 euros para los autónomos, antes de que se aplique la retención a cuenta.

Como resultado, se pondría fin a la larga discriminación de trato de los artistas intérpretes con "salarios normales" e "ingresos normales", mientras que los que más ganan seguirían estando sujetos al artículo 17 del modelo de convenio fiscal de la OCDE, cuyo objetivo es luchar contra el fraude y la evasión fiscal.

Ahora que a escala internacional y de la UE se han puesto en marcha varias iniciativas para hacer frente a la evasión y el fraude fiscales, ya no hay necesidad ni argumento para aplicar el derecho a practicar retenciones en la fuente a los artistas intérpretes o ejecutantes asalariados o a los trabajadores por cuenta ajena que ganen menos de 20.000 euros fuera de su país de residencia.

V. Conclusiones

Pearle* acoge con satisfacción el interés mostrado por la UE por la situación social de los artistas y los trabajadores de la cultura. Como se ha explicado ampliamente, dadas las especificidades de la carrera profesional y los modelos de trabajo, así como las diferencias entre los Estados miembros y el ritmo de las reformas de los sistemas sociales, no existe una solución única para toda la UE. Sin embargo, la UE y los organismos europeos pueden adoptar una serie de iniciativas, especialmente en relación con la movilidad transfronteriza, que ya supondrían una diferencia sustancial y contribuirían de forma concreta a los objetivos de Europa en materia de diversidad cultural y de una Europa social.