

Impacto de la Reforma Laboral en el sector de las artes escénicas

Ponentes: Félix Martínez e Isabel Vidal

Fecha: jueves 24 de febrero 2022, 16 h a 18 h

Contexto

La actual Reforma Laboral, aprobada sin tener en cuenta la especificidad temporal del sector de las artes escénicas, adolece de muchas precisiones técnicas y puede provocar la paralización de toda la cadena de valor de los sectores que dependen de la temporalidad.

Para resolver esta situación, es fundamental que se apruebe un Real Decreto de Artistas que cuente con un ámbito subjetivo amplio, a través del cual dentro del régimen especial de artistas se integre al personal técnico y auxiliar del espectáculo.

Por el momento, solo contamos con la actual Reforma Laboral aprobada, sin embargo, estamos a la espera de aprobación de un Real Decreto que permita al sector contratar de forma temporal. Desde los ministerios de Cultura, Trabajo y Seguridad Social se han comprometido a presentar tal Real Decreto a partir del 30 de marzo. Por lo que, a partir de dicha fecha, se espera que poder contratar temporalmente, sin recargos de cotización por temporalidad.

Desde FAETEDA se recomienda continuar contratando de la forma que se venía haciendo hasta ahora, a pesar de los recargos, ya que se espera que cambie esta situación transitoria y que se disponga de un modelo de contrato temporal aplicado a nuestro sector.

A continuación, se detallan los aspectos de la actual Reforma Laboral que en la práctica afectarían directamente al sector de las artes en vivo:

1. El contrato de trabajo verbal (artículo 8 del Estatuto Trabajadores)

De acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando la duración del trabajo sea inferior a 4 semanas, está permitido contratar verbalmente. Este tipo de contratación es frecuentemente utilizada por sectores de infraestructura de montajes escénicos que, por una cuestión de tiempos, no pueden formalizar un contrato por escrito.

La actual Reforma Laboral no hace mención a la contratación verbal, por lo que en principio este modelo de contratación aún quedaría vigente (al no mencionarse, ni prohibirse, se entiende que el legislador lo permite).

El principal problema de los contratos de trabajo verbales, después de esta Reforma Laboral, es el requisito formal de especificar con precisión la causa habilitante, las circunstancias concretas y su conexión con la duración prevista. Resulta complejo precisar dichos detalles de forma verbal, por lo que se recomienda dejarlo por escrito a través de correo electrónico u otra vía que permita que quede constancia. En el plazo de 10 días de la relación laboral, se debe comunicar al SEPE la contratación. Sin embargo, actualmente, los modelos establecidos no contemplan la posibilidad de

explicar el motivo de contratación (causa), por lo que como se menciona anteriormente es aconsejable dejar por escrito la causa del contrato.

2. La duración del contrato de trabajo (art. 15 del ET)

Tras la aprobación de la nueva Reforma Laboral, se presumen fijos todos los contratos de trabajo (queda aquí reflejada la voluntad del legislador de establecer todos los trabajos como indefinidos). Así mismo, también se presumen como fijos todos aquellos contratos que no respeten la formalidad establecida en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, lo cual, es del todo desmesurado.

3. De duración determinada: por circunstancias de la producción

3.1 Situaciones ocasionales e imprevisibles (no estacionales)

La duración máxima de contratación en este tipo de casos es de 6 meses, prorrogables otros 6 meses más. Esta duración se ha visto reducida, ya que antes se podía prorrogar hasta 18 meses. Este supuesto no reúne las características del sector de las artes escénicas, ya que estas no se entienden como una actividad ocasional o imprevisible, por lo que no es aplicable.

3.1.1 Oscilaciones de la demanda que producen desajuste temporal (vacaciones)

Esta modalidad no es aplicable en el sector de las artes escénicas ya que las oscilaciones en la demanda por desajustes temporales no se dan en nuestra actividad.

3.2 Situaciones ocasionales y previsibles (aún estacionales)

La duración máxima de contratación en este tipo de casos es de 90 días. Este apartado, al no contar con tantos requisitos, podría encajar más con el modelo de contratación habitual en las artes escénicas. Sin embargo, existe una gran limitación, ya que el tiempo de contratación es muy corto (90 días de cómputo total).

Este ponente comparte el criterio de la mayoría de los autores y expertos que han estudiado la actual Reforma Laboral donde se deduce del tenor literal del precepto, que los 90 días se computan por empresas y no por trabajador. Es decir, una empresa podría contratar a tantos trabajadores como quisiera al día, ya que lo que computa es el número de días que contrata con esta modalidad y no el número de trabajadores. Funciona como un crédito que tiene la empresa de 90 días para atender situaciones ocasionales y previsibles. Estos 90 días no pueden ser consecutivos.

En definitiva, este modelo no tendría mucha cabida en la mayor parte del sector ya que, por norma general, se contrata más de 90 días teniendo en cuenta las giras, los ensayos y las funciones. El control de días desde la Administración es muy sencillo ya que, a través del big data, se puede conocer rápidamente los días que ha contratado la empresa y no autorizarle informáticamente a contratar una vez haya llegado a este límite legal.

4. El contrato fijo-discontinuo. La cuestión sobre el cómputo de la antigüedad

Aquellas actividades que no cuentan con un modelo de contratación que se adapte a sus necesidades, quedan abocadas directamente a contratar con el modelo de contrato fijo-discontinuo. La principal cuestión suscitada con la reforma ha sido el del cómputo de la antigüedad. La redacción de la reforma en este punto es muy dudosa, pero se ha de entender que el legislador se ha querido adaptar a la jurisprudencia del tribunal supremo (STS 30-07-2020) y por ello se ha de interpretar el redactado de la reforma en el sentido que cuando habla de tener en cuenta la antigüedad desde el inicio de la contratación del fijo-discontinuo incluyendo los periodos de inactividad, se refiere exclusivamente para la promoción económica -trienios- y la promoción profesional (participar en concurso de ascensos, formación etc.), pero nunca se puede utilizar este cómputo de antigüedad para el cálculo de las indemnizaciones por despido, las cuales únicamente se han calcular teniendo en cuenta únicamente los periodos de efectiva actividad, siguiendo la interpretación jurisprudencial, ya que al tratarse de un trabajador que puede estar pluriempleado no puede ganar antigüedad en varias empresas a la vez, trabajando solo en una. Por lo tanto, el cómputo de antigüedad se entiende que, cuando se incluyen los periodos de inactividad, se aplicará exclusivamente para la promoción económica y profesional, pero nunca para calcular indemnizaciones por despido.

Las indemnizaciones por extinción objetiva del contrato fijo-discontinuo son 20 días (imposibilidad de llamarle por amortización de la plaza, motivos técnicos, organizativos, etc.), que puede ser el supuesto más normal en nuestro sector artístico, recordemos que si es despido improcedente los 33 días por año; por finalización de un contrato temporal son de 12 días y por finalización de un contrato de artista son 7 días, cuando sea de duración superior a un año (aunque se prevé en el proyecto de Decreto de Artistas que pasará a 12 días por petición de los sindicatos).

Se confía que el Ministerio de Trabajo adapte la normativa para el sector de las artes escénicas, ya que este supuesto, a pesar de forzarlo, no es aplicable. Nuestro sector no tiene una actividad fija discontinua sino temporal.

5. Cotización adicional en contratos de duración determinada inferiores a 30 días

Las cotizaciones adicionales de los contratos de duración determinada inferiores a 30 días, por importe de 26,57 euros por contratación, entraron en vigor al día siguiente de la aprobación de la actual Reforma Laboral, a diferencia de la modificación del artículo 15 y 16 del ET que entrarán en vigor a los tres meses de la publicación, esto es, el 30 de marzo de 2022. El sector de las artes escénicas ya está empezando a recibir estos recargos. Teóricamente estos se tendrían que aplicar también a los artistas, dado que la orden interna publicada en Boletín de Noticias Red 2/2019 la TGSS que excluye a los Artista de los recargos se ha de entender derogado con la aprobación de la reforma, dado que no se contempla en el apartado de exclusiones, sí en cambio para empleadas de hogar, régimen agrario, etc. No obstante, se ha podido comprobar que la TGSS continua sin aplicar a la cotización por el régimen de Artistas las cotizaciones adiciones (sí se aplica al personal técnico y auxiliar del espectáculo). Es en realidad una situación de precario o de tolerancia que se ha de materializar con una orden o instrucción por escrito, que diga que, tras la reforma, los recargos no proceden ni para los Artistas ni para el personal técnico y auxiliar del espectáculo.

El control de estos recargos por parte de la Seguridad Social es automático. Se trata de recargos injustificados y de naturaleza sancionadora. Las cotizaciones adicionales se aplican para responder a un aumento de riesgos, pero no existen tales riesgos, por ello en realidad se trata de multas y penalizaciones a nuestro sector, únicamente por desarrollar nuestra actividad de forma normal. Se trata de una presunción de fraude que no tiene sentido en nuestro sector cultural. Se establece esa cotización adicional automática suponiendo que, si se contrata de forma temporal, se está incumpliendo normativa. Además, para el trabajador no supone ningún plus de protección, la TGSS ingresa más sin ninguna contraprestación para nadie. Es en definitiva una multa que en nuestro sector no procede.

6. Afectación de la cláusula derogatoria de la Reforma Laboral al Decreto de 1985 que regula la relación especial de los artistas.

Debido a las imprecisiones técnicas de la Reforma Laboral y a tenor de la cláusula derogatoria “quedan derogadas las disposiciones referidas a contratos temporales contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico”, a partir del 30 marzo, la mención que se hace en el Decreto de 1985 sobre los tipos de contratos temporales previstos en su artículo 5 dejará de tener vigencia.

7. Régimen transitorio para contratos celebrados antes del 31/12/2021 y los celebrados entre la fecha anterior y el 30/03/2022

Se establece que los contratos por obra y servicio generados antes del 30 de diciembre de 2021 se pueden mantener por la duración que tengan fijada. Aquellos establecidos entre el 30 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 contarán con una limitación temporal del régimen transitorio (6 meses). A partir del 30 marzo de 2022, el contrato de obra y servicio quedará extinguido para todos los sectores, solo ha sido considerado para contrataciones en el marco del reparto de los fondos europeos (disposición adicional quinta de la ley de la Reforma) y en el sector de la investigación científica (proyecto de la Ley de la Ciencia, actualmente en trámite parlamentario).

8. Conclusiones

- La nueva Reforma Laboral ha atajado la temporalidad de la manera más fácil, sin tener en cuenta las características específicas de sectores que dependen de temporalidad. Se ha limitado el tiempo de contratación temporal (90 días o 6 meses, según el modelo) y se han aplicado penalizaciones a quien no cumpla con los requisitos de temporalidad establecidos en la nueva reforma.
- El contrato por obra y servicio finaliza el 30 de marzo. Esto para nuestro sector es gravísimo ya que, si no se busca una solución, el sector se paralizará.
- El sector de las artes escénicas no tiene posibilidad de trabajar con normalidad con la actual regulación aprobada, ya que no hay ninguna modalidad contractual que se adapte a las necesidades de las artes escénicas.
- Para poner solución a esta situación se está trabajando en dos fases. La primera fase, que ya está puesta en marcha, consiste en disponer de una modalidad de contratación

que se adecúe a las necesidades del sector a partir del 30 de marzo. La segunda fase, consistirá en la búsqueda de las posibles fórmulas contractuales que habiliten la justa causa de contratación temporal. En definitiva, generar un modelo de contrato artístico que pueda ser aplicable a todo el sector, exceptuando las comunidades autónomas que cuenten con convenios y contratos específicos.

- El Real Decreto que se han comprometido a aprobar para el sector de las artes escénicas, deberá contar con dos puntos clave:
 - Establecer un ámbito subjetivo amplio, a través del cual se incluya en el régimen especial de temporalidad a los técnicos y auxiliares del espectáculo, del mismo modo que ocurre con los artistas. De esta forma, se busca solucionar el tema de los recargos que actualmente solo están cubiertos para los artistas (con una tolerancia basada en una disposición derogada). Estos recargos se seguirán pagando hasta que se incluya al personal técnico y auxiliar dentro del régimen especial. En este sentido, FAETEDA propone establecer dos modalidades de contratación: “contrato artístico para artistas” y “contrato artístico para no artistas”. Todas estas medidas para mantener nuestra capacidad de contratación, serán modificadas en la reforma a tenor del carácter especial de nuestra relación laboral.
 - Tramitar el Real Decreto de forma urgente y modificar el ET (art. 2.1 e) que contempla la relación especial de Artistas, para que tenga suficiente fuerza normativa respecto a la Reforma Laboral aprobada.