



# **INFORME SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DEL SECTOR DE LAS ARTES ESCÉNICAS**

©FEDERACIÓN ESTATAL DE ASOCIACIONES DE TEATRO Y  
DANZA (FAETEDA)

## INDICE

<b>I.- INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>II.- LA REFORMA LABORAL</b>	<b>7</b>
<b>III.- CUALIFICACIONES PROFESIONALES</b>	<b>19</b>
<b>IV.- CONCLUSIONES</b>	<b>20</b>

## **I.- INTRODUCCIÓN.**

### **I.1- CARACTERÍSTICAS DE NUESTRA ACTIVIDAD.**

Es necesario situar los principales rasgos definitorios de la actividad artística, que condicionan extraordinariamente el funcionamiento de las empresas y compañías en el ámbito laboral.

#### **a) La temporalidad.**

La actividad artística es, entre muchas otras cosas, esencialmente temporal. Las obras escénicas nacen con una planificación clara en la fase de producción, y con una previsión temporal en la de exhibición. Este hecho está reconocido y recogido en la normativa laboral relacionada directamente con los artistas de espectáculos públicos como así lo recoge el artículo 5 del RD 1435/1985 de artistas, lo reconoce la propia jurisprudencia al establecer la presunción de temporalidad para los contratos con artistas en los que no se haya establecido la duración del contrato, y lo reconocen todos los agentes del sector.

#### **b) La aleatoriedad en los resultados.**

Es un factor básico la retirada de los espectáculos cuando el resultado económico no es satisfactorio (principal causa de anticipación del final de un espectáculo, aunque no la única).

Esa aleatoriedad en los resultados predetermina sobremanera a cualquier empresa cuyo fundamental objeto social sean las artes escénicas.

**c) La incertidumbre.**

Sobre la duración de la explotación de un determinado producto escénico: las obras de teatro, danza y circo tienen una finalización cierta, aunque sea incierta la fecha, y ese hecho arrastra la propia conceptualización de los contratos, de las normas sobre cotización, e incluso la estructura y por ende, la supervivencia de las empresas.

**d) La contratación.**

La herramienta básica para desarrollar las condiciones de trabajo de nuestro sector es el “contrato por obra”, ya que se adapta perfectamente a nuestras especiales condiciones.

Este nivel de inestabilidad, (que sólo se ve superado por la vocación de los agentes del sector siempre al servicio de lo artístico pero ahora ya con una creciente mentalidad empresarial) es el punto de partida para empezar a analizar las consecuencias de una reforma que no debe obviar, como ya lo han hecho otras, la justificación *per se* de la contratación temporal en el sector de las artes escénicas.

## **I.2- INTRODUCCIÓN: EL LEGISLADOR.**

No es extraño en nuestro sector, aplicar leyes de carácter general que obvian nuestra principal particularidad: la temporalidad, es decir, la duración limitada por la naturaleza de las obras o servicios que prestan las empresas del sector.

Este olvido del legislador, que en cambio eleva a la categoría de relación especial el régimen laboral de los artistas, se debe tanto a la falta de consideración de un sector tan importante, como a la *reciente* madurez empresarial de nuestros principales productores y compañías.

Y se traduce en estos momentos en dos graves agravios cuya propuesta de solución es el objetivo principal de este informe. De los mismos, sólo el primero es competencia directa de esta Secretaría General de Empleo. El segundo es una breve exposición de un informe que más adelante presentaremos a los órganos responsables del Ministerio de Educación, pero que está directamente relacionado con la profesionalización de los trabajadores del sector de las artes escénicas y por ese motivo hacemos una breve referencia al mismo.

**1.- La afectación de la reforma al sector, con consecuencias graves si se aplica sin tener en cuenta nuestras especiales características. Actualmente ya nos afectan reformas anteriores.**

**2.- La no existencia de un único subgrupo completo en la familia “artes escénicas” en el sistema nacional de cualificaciones.**

**Estos dos puntos más una petición en relación al Estatuto del Artista, constituyen el objeto de este informe y justifican a nuestro entender una relación fluida y constante con los responsables de este Ministerio en la adopción de medidas de carácter laboral, así como una coordinación a partir de sus responsables, con otros Ministerios.**

\*\*\*\*\*

## **II.- LA REFORMA LABORAL.**

### **II.1- LAS REFORMAS.**

El Estatuto de los trabajadores, la Ley 12/2001 de medidas urgentes del mercado de trabajo, el RD 1435/1985 de artistas, la jurisprudencia ..., ya han reconocido que la actividad artística es una actividad laboral de carácter especial que merece regulación específica, sobre todo por su naturaleza esencialmente temporal:

- El Estatuto (art. 2 y art 15.2 y 3) y el RD 1435/1985 de artistas lo reconocen expresamente regulando esta actividad fuera del ámbito de la regulación general.
- La jurisprudencia en numerosas ocasiones ha otorgado presunción de temporalidad a los contratos celebrados con los artistas que no tengan establecida duración contractual cierta.
- La Ley 12/2001 no penaliza la concatenación de contratos temporales puesto que hay una justificación a la temporalidad y puesto que hay otras herramientas en la normativa general que podrían utilizarse en caso de abuso.

Por lo tanto, antes de la reforma de la Ley 5/2006, nuestro sector estaba marcado por las leyes que rigen para todos los trabajadores con una especial atención a las circunstancias especiales que vienen determinadas por esa temporalidad en las relaciones laborales y no había problemas con la contratación temporal salvo fraude o abuso evidente en ese sentido.

No obstante, recordemos un hecho importante: el olvido del legislador de la existencia de un sector esencialmente temporal con ocasión del recargo del 36% de la cuota empresarial por contingencias comunes en los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea inferior a 7 días, que la asesoría de FAETEDA logró excepcionar en su momento para los artistas pero no para el resto del personal al servicio de la actividad artística.

## **II.2- LA PRIMERA REFORMA.**

El **Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo**, que modifica la **Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad**, ha tenido desde su entrada en vigor (especialmente su Capítulo II) en junio del año 2006 una incidencia directa sobre las políticas de personal de todas las empresas y muy especialmente sobre las pertenecientes a la industria teatral.

Se ha empezado a recibir en Catalunya alguna citación de la Inspección de trabajo a consecuencia de una llamada ***“campaña de revisión de causalidad de los contratos temporales”*** para convertir en indefinidos aquellos contratos en los que se detecten irregularidades.

Recordamos que la propia naturaleza temporal de nuestra actividad choca frontalmente con políticas de fomento de la contratación indefinida y nos ha colocado una vez más (como hemos recordado antes, no es la primera vez que una reforma laboral nos afecta más negativamente que a otros sectores) en una situación muy complicada a nivel de sector.

En la justificación de la propia norma que incorporaba el *Real Decreto-Ley 5/2006* en su inicio, el Gobierno establecía como motivos principales de la reforma, entre otros, la lucha contra la tasa de temporalidad de los contratos (la más alta de la Unión Europea en ese momento, por encima del doble de ésta), y el abuso de la contratación temporal no justificada. Por lo tanto los objetivos del Gobierno pasaban por rebajar la tasa de temporalidad a toda costa y por luchar contra la injustificación de la contratación temporal. Pero también en Europa la contratación artística privada y la que se deriva de contratos relacionados con la actividad artística, es esencialmente temporal.

En dicha introducción se explicaba que Gobierno y organizaciones empresariales y sociales llegaron en mayo de 2006 a un *“Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo”* en cuyo preámbulo se decía textualmente:

*“resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el incremento de la productividad, y la cohesión social. La mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección”.*

Por lo tanto son por lo menos tan importantes *a priori* la competitividad de las empresas y el incremento de la productividad como la cohesión social y la estabilidad en el empleo, entre otras cosas, porque sin competitividad no hay productividad, y sin ésta no hay ni cohesión ni estabilidad.

Ya hemos explicado el nivel consustancial de inestabilidad que tiene nuestra actividad.

Decía el **folleto informativo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales** sobre la citada reforma que:

*1.- Los contratos indefinidos son más rentables que los temporales.*

*2.- Los contratos temporales deben estar justificados.*

*3.- La contratación temporal tiene más costes para empresas y trabajadores.*

*4.- El empleo estable nos interesa a todos.*

En un marco de contratación a nivel general, todas las afirmaciones son ciertas. Pero en la aplicación práctica en nuestro sector son absolutamente incompatibles las medidas de fomento de la contratación indefinida aplicadas con calzador de medida estándar con la competitividad de las empresas del sector escénico, ni siquiera teniendo en cuenta las bonificaciones.

El Gobierno no entendió entonces (y las organizaciones empresariales no fuimos ágiles para anticiparnos), que la actividad escénica que protagonizan los artistas (excluidos del programa de bonificaciones), sería imposible realizarla sin la colaboración inestimable de otros

**agentes: el personal de producción, los/-as gerentes, los/-as regidores/-as, los/-as sastres/-as, los/-as técnicos/-as, ... Este personal, no obstante no está incluido ni en un régimen especial de contratación, ni en un régimen especial de cotización, por lo que hay que incluirlos en la normativa general que se aplica a cualquier trabajador que no desempeñe una tarea considerada como especial. Y por lo tanto son sujetos pasivos del ámbito de aplicación de la norma.**

**La justificación de la temporalidad de los contratos artísticos, y por tanto su excepción a la norma, podría haber sido una cláusula paraguas de nuestra realidad, pero la norma no la recoge taxativamente en su articulado como tal sino que hay que aplicarla como fuente interpretativa (art. 15.2 y 3 del ET) de manera que nos ayude a defender nuestra forma de contratación.**

**La reforma concretamente nos afectaba principalmente por la **conversión de oficio por parte de la administración de los contratos celebrados por la empresa que tuvieran una cierta duración temporal.****

**Bajo unas determinadas condiciones, la administración advierte de la conversión automática de los contratos temporales en indefinidos.**

**El encadenamiento abusivo de sucesivos contratos temporales, y según la norma ese carácter lo adquieren las contrataciones en las que el trabajador supera 24 meses en la misma empresa y puesto de trabajo, con dos o más contratos temporales durante un período de 30 meses, ocasiona la conversión automática del contrato en indefinido a partir del 15 de junio de 2006.**

**IMPORTANTE: Los hechos objetivos que dan lugar a la conversión automática se aplican antes de comprobar la naturaleza de la actividad o servicio, por lo que siempre estaremos ante una justificación posterior ante la administración.**

Lo mismo nos ocurría con el Ministerio de Hacienda y las devoluciones del IVA: antes debíamos justificar las liquidaciones *a devolver*, hasta que Hacienda asumió que las liquidaciones siempre serían *a devolver* mientras el IVA soportado fuera del 16% y el IVA repercutido (de la venta final de las entradas) del 7%.

La administración al aplicar automáticamente la norma cuando se dan los supuestos de hecho que la justifican obvia la excepción que reconoce el propio art. 15.2 del ET que atiende a la naturaleza de la actividad o servicio y traslada la carga de la prueba a las empresas del sector que deben justificar su tasa de temporalidad.

Se demuestra con la citación recibida por algunas empresas que deben justificar la temporalidad de los contratos, cuando se hubieran podido excluir de la norma los contratos artísticos y de actividades conexas.

El reformado art. 15 del ET por el RDL 5/2006 dice así:

***“Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, (...)”***

Los apartados 2 y 3 del art. 15 del ET dicen:

***Art. 15.2 ET: “Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación (...) salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos (...)”***

**Art. 15.3 ET: “Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley”**

**Esto significa que la propia norma ya reconoce un carácter especial y no fraudulento a la naturaleza de nuestra actividad pero como esta actividad no está taxativa y específicamente excluida de la norma, hay que demostrar a la administración en su función inspectora que la actividad es temporal y no fraudulenta cada vez que en las estadísticas aparezca una elevada tasa de temporalidad o se conviertan de oficio contratos temporales en indefinidos.**

**El día 15 de junio entró en vigor la reforma pero quedan afectados también para el cómputo de los 24 meses, los contratos vigentes a esa fecha.**

**El Gobierno, además, reforzó la reforma con una campaña personalizada a las empresas del sector (no a todas) en las que se avisaba de los índices elevados de temporalidad. La reforma trataba de luchar contra esos índices y nos “pilló” en medio sin haber cambiado por nuestra parte ninguna conducta. Al contrario, cada vez hay más contratos fijos para cubrir tareas administrativas que no se ven afectadas por la temporalidad, lo que demuestra que es un sector que está en pleno crecimiento como industria, y no puede verse perjudicado por medidas generales que intentan luchar contra el fraude en otros sectores.**

### **II.3- EL AVISO DE NUEVA REFORMA.**

El sector está estructurado y organizado con representación empresarial nacional única, FAETEDA. A través de esta federación, es nuestra pretensión adelantarnos a la reforma y formar parte del proceso negociador, haciendo llegar a este Ministerio nuestras peticiones y fundamentos, para que sean tenidos en consideración, antes de publicar la normativa.

Somos conocedores de la voluntad del Gobierno de presentar una nueva reforma laboral en la que destacan dos puntos en la lucha contra la temporalidad fraudulenta:

- Encarecer los contratos temporales.
- Limitar los contratos por obra.

Ambas medidas son absolutamente perjudiciales para el sector de las artes escénicas, que ya hemos explicado como “esencialmente” temporal y no como “fraudulentamente” temporal.

- Respecto al encarecimiento de los contratos temporales, ya sufrimos los efectos del recargo de prestaciones de un 36% para contratos de duración inferior a 7 días, medida que pretendía evitar el fraude que otras empresas realizan dando de baja a los trabajadores el fin de semana para no pagar el descanso, pero que nos afecta especialmente en las giras sin haber incumplido ninguna norma.

- Respecto a la limitación de los contratos por obra, éstos son esenciales para el desarrollo de nuestra actividad puesto que son el único instrumento legal que permite adaptar la relación laboral a la duración del espectáculo. En caso contrario, un contrato indefinido o por circunstancias de la producción, nunca se adecuaría al tiempo del espectáculo a priori, y obligaría a indemnizar constantemente por despido, con los gravísimos perjuicios que se causarían a las empresas.

Por ello, solicitamos tengan en consideración incluir taxativamente como excepción a las penalizaciones que pueda contemplar la reforma sobre los contratos temporales, la contratación artística (de artistas y de actividades conexas). Entiéndase por contratación artística en sentido amplio, no sólo la que afecta a un actor o actriz, sino también a todos aquellos trabajadores de las artes escénicas sin los que no es posible desarrollar tal actividad: directores, ayudantes, productores, gerentes, regidores, sastras, técnicos, peluqueros, maquilladores, etc...

De lo contrario la nueva reforma va a incrementar los problemas del sector en el siguiente sentido:

- La medida económica no va a ser soportable ya que la penalización de los contratos temporales es una penalización a la mayor parte de nuestra actividad.
- La limitación del contrato por obra, lo elimina como único instrumento legal de que dispone el sector. ¿Qué instrumento tendremos como alternativa?
- La figura del fijo discontinuo tampoco es aconsejable en términos generales en nuestra actividad, puesto que en un sector donde las

relaciones humanas cobran tanta importancia, todos sabemos que se intenta contratar al personal no sólo por sus aptitudes profesionales sino también por su especial personalidad (técnico o sastra que saben entender perfectamente las necesidades de un artista o que tienen cierta sensibilidad, o regidores más capacitados que otros para llevar a cabo determinadas producciones,...). Con la figura del fijo discontinuo no podríamos hacer valer esa prioridad personal frente a la antigüedad que nos imponen las listas de personal.

El desarrollo en crecimiento constante de nuestro sector como industria ha provocado ciertamente un incremento de la tasa de temporalidad por encima de la contratación fija (que también ha aumentado) pero con el efecto positivo de que en un marco de contratación legal, todos los trabajadores cotizan, algo que no era tan frecuente hace algunos años en giras y bolos de compañías poco estables. El Ministerio debiera publicar la evolución de las cotizaciones a la Seguridad Social en nuestro sector, y desatacaría el gigantesco aumento que han experimentado en los últimos diez años.

**Es necesario que la Administración nos contemple como un sector estructurado en que la temporalidad no es fraudulenta: no se trata de un fraude que es lo que la ley pretende erradicar sino de la imposibilidad de asumir en la estructura de cada una de las tipologías de empresa a toda la masa de personal que se necesita para desarrollar nuestra actividad, bajo pena de desaparecer.**

#### **II.4.- PROPUESTA.**

- a) En relación con la reforma del año 2006,
- a.1) Se requiere al Ministerio de Trabajo que dicte una ORDEN aclarando que esta disposición del Estatuto de los Trabajadores de conversión automática en fijos, no es de aplicación a:
1. Los ARTISTAS,
  2. Los trabajadores que presten SERVICIOS TECNICOS en los espectáculos (técnicos, regidores, sastras, gerentes de compañía, productores, etc).
- También se puede hacer por Decreto pero dado que éste lo aprueba el Gobierno es más dificultosa su tramitación, no obstante en este punto sobre el rango de la norma de desarrollo, quedamos al criterio del Ministerio.*
- a.2) Pactar con el Ministerio que la TGSS no obligará a cambiar los códigos de cotización, mientras dure la negociación.
- a.3) Que se modifiquen los indicadores de tasas de temporalidad en los sistemas informáticos de Empleo, a efectos de que los gestores del Ministerio y, en especial, la Inspección de Trabajo, puedan darse cuenta de que se trata de empresas dedicadas al sector de las Artes Escénicas. Actualmente creemos que no deben existir a la vista de los requerimientos de justificación que se reciben.
- b) En relación con el recargo de prestaciones: excluir al personal que presta servicios técnicos en los espectáculos, y añadirlo así al personal artístico ya excluido.

- c) En relación con la nueva reforma (penalización contratos temporales y limitación del contrato de obra), incluir la excepción de los artistas y del personal que preste servicios técnicos de los espectáculos.

\*\*\*\*\*

### **III.- LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES.**

#### **(Competencia del Ministerio de Educación).**

En estos momentos el Instituto Nacional de cualificaciones se ha puesto en contacto con el sector a través de FAETEDA y de algunas empresas, en dos ocasiones (a finales de 2007), con motivo del proceso de elaboración de las cualificaciones profesionales en su fase de contraste externo para mejorar y ajustar esas cualificaciones a la realidad, antes de someterlas a aprobación definitiva. Hecho que en su momento valoramos muy positivamente pero que quedó en un contacto aislado que no permitió solucionar de raíz el problema importante que supone no tener un sistema de cualificación profesional correcto y completo: afecta a planes de estudio, titulaciones oficiales, ..., en definitiva impide avanzar en la profesionalización de nuestro sector.

Partiendo de la base de la existencia de 26 “familias profesionales” en las que a nuestras pocas cualificaciones profesionales se las engloba normalmente en dos familias:

“ Imagen y sonido”

“ Artes y Artesanías”

#### **PROPUESTA.**

Solicitamos la ayuda e intervención de esta Secretaría General de Empleo para ponernos en contacto al más alto nivel con la correspondiente Secretaría o Dirección General del Ministerio de Educación e iniciar los trámites correspondientes para agrupar y completar todas las profesiones relacionadas con la subfamilia “Artes Escénicas”.

\*\*\*\*\*

## **IV.- CONCLUSIONES.**

- 1.- Nuestra actividad es esencialmente temporal.**
  
- 2.- Por lo tanto, es lógico que exista una mayor tasa de contratación temporal en el sector privado.**
  
- 3.- La contratación temporal no presupone un fraude, sino que es lo natural en nuestra actividad.**
  
- 4.- Los artistas tienen reconocida legalmente su vinculación temporal con la empresa, y no así el resto de personal aun cuando realiza unas tareas indisolublemente ligadas a dicha actividad.**
  
- 5.- La aplicación general de la normativa coloca a nuestro sector en situaciones de insostenibilidad cuando el legislador pretende aplicar medidas de carácter general para luchar contra abusos, fraudes o simplemente para implantar políticas de fomento de empleo.**
  
- 6.- Obviar a nuestro sector perjudica su desarrollo profesional.**
  
- 7.- Estabilidad y actividad artística son incompatibles. El contrato por obra es esencial y es el único instrumento legal que responde a nuestras necesidades. Cualquier modificación en el sentido que pretende abordar la reforma, nos deja sin cobertura legal.**

**PRETENDEMOS CON ESTE INFORME:**

- 1. El reconocimiento de una realidad alrededor de la actividad artística que contempla la temporalidad como parte de la naturaleza propia de la relación laboral distinta a la de las relaciones laborales de carácter general. Esto es, reconocimiento de que la temporalidad es consustancial a nuestra actividad.**
- 2. Reflejo de este reconocimiento en el desarrollo de nuevas normativas y modificación de anteriores.**
- 3. Ayuda al sector para su evolución empresarial.**
- 4. Inclusión al sector a través de sus representantes en las mesas de negociación que nos afecten.**

\*\*\*\*\*

Informe realizado por FAETEDA, en Barcelona, 9 de marzo de 2010.