

INFORME DEL ESTADO LABORAL DEL SECTOR DE LAS VERBENAS Y FESTEJOS POPULARES

Informe de estado de trabajadores.-

En el momento actual la situación de los trabajadores del sector de las verbenas y festejos populares es de total desamparo por parte de las administraciones. La peculiaridad de este trabajo (en su mayor parte temporero) hace que la "bomba Covid-19" reúna todos los ingredientes necesarios para ello:

- a) La mayor parte de los trabajadores habían consumido sus prestaciones en la época de temporada baja invernal (de octubre de 2018 hasta marzo de 2019).
- b) La temporada de trabajo empieza sobre el mes de abril con lo cual aparte de quedarse sin la prestación se quedan sin poder trabajar la temporada alta y con ello poder cotizar a la seguridad social para poder adquirir una nueva prestación.
- c) Estos trabajadores no pueden reinventarse en seis meses y buscar un futuro inmediato en otro sector de una manera inmediata.
- d) La incertidumbre durante toda esta pandemia sobre la posibilidad que el sector de las verbenas y festejos se reactivara también ha influido para que no sepan muy bien que hacer al respecto de encontrar otro trabajo o seguir pensando en dicha reactivación.
- e) La situación económica del país no es precisamente la ideal para encontrar otro trabajo con inmediatez.

Estas circunstancias hacen que a día de hoy todos estos trabajadores se vean inmersos en el más absoluto caos tanto a nivel económico como psíquico. Es urgente por parte de la administración buscar una solución que les permita afrontar lo que queda de pandemia con cierta tranquilidad hasta que la reactivación del sector vuelva a la normalidad.

La situación psicológica de estos trabajadores también es un punto muy importante a tener en cuenta, este es un momento precario para los ellos. Los conciertos en vivo y espectáculos, la principal fuente de ingresos de la mayoría de los artistas, han sido cancelados en el futuro inmediato. Los músicos y técnicos que están acostumbrados a viajar en manada y a despertarse en un sitio diferente cada noche, ahora están atrapados en casa sin saber hasta cuándo, preocupados por su próximo concierto, o si no, por su próxima comida. Todo el mundo está luchando con la incertidumbre. Para aquellos con problemas de salud mental, el estrés puede volverse inmanejable. Ahora, la mayoría de ellos también se enfrenta a una crisis económica, que puede resucitar sentimientos de dependencia e impotencia, y crear ansiedad existencial y confusión de identidad.



Soluciones urgentes e inmediatas.-

La ampliación de la famosa "Ayuda de Artistas" impulsada por el Ministerio de Cultura se hace imprescindible para nosotros. Por supuesto, corrigiendo sus defectos, producto de un mal asesoramiento por parte de este ministerio:

- a) La ayuda solo ampara el régimen de artistas. Por supuesto esto debemos extenderlo a aquellos trabajadores que también cotizan en el régimen general de la seguridad social (técnicos, choferes, etc.) y muchos de los artistas que la inspección de trabajo autoriza a que realicen su actividad en dicho régimen. Asimismo debería ser ampliada a todas las empresas cuyo CNAE indique que está relacionada con la actividad artística en cualquiera de sus campos.
 - b) Aquellos trabajadores que disfruten de un ERTE por contrato fijo- discontinuo o modelo 300 deberían integrarse en esta ayuda cuando estas empresas no puedan tener ingresos para hacer frente a las cuotas de la seguridad social correspondiente. Esto debería regularizarse desde el 14 de marzo.
 - c) La reactivación del sector de las verbenas y los festejos populares debería hacerse poco a poco y cumpliendo las garantías sanitarias, siempre ayudados por las administraciones para que el empleo se pueda activar y rebajando costes a la administración mientras estos siguen recibiendo la prestación. Esto es, cuanto más nos reactivemos menos coste tendrán los trabajadores para la tesorería.
- Se hace necesario que se lleven a cabo las contrataciones y que se realicen con las medidas de seguridad e higiene que garanticen su realización sin problemas de contagios.
 - Si la limitación de aforos no fuera posible para determinados espectáculos, las entidades públicas deben velar porque se lleven a efecto dichas actuaciones.



SOBRE LAS MODIFICACIONES LEGALES NECESARIAS.-

a) El RD 1435/1985.-

El problema no es el RD 1435/1985 de artistas, sino que por diferentes circunstancias pocas veces se ha cumplido con rigor, lo que lleva a la situación actual. A día de hoy, incluso después de esta situación catastrófica, con dinero público se están pagando espectáculos en los que existen diez empresarios y un solo trabajador (con suerte).

Una modificación del RD 1435/1985 en las direcciones que se apuntan por algunos sectores (normalmente los empresarios), para establecer en la relación laboral de artistas un concepto nuevo de quién es el empresario, o la ampliación del concepto de empresario autónomo para aquellos que no lo son, es imposible. El derecho forma un todo y el concepto de relación laboral, de trabajador y de empresario son conceptos definidos para todas las relaciones laborales. No se puede excluir de su aplicación a un gremio porque los organizadores de los espectáculos no quieran cumplir sus obligaciones.

El RD 1435/1985 es un decreto muy generalista que no entra en el detalle, y que no cubre toda la actividad artística, de tal manera que la misma actuación de un grupo será incluida dentro de él o no, según los tribunales, dependiendo de quién contrate, el objeto del contrato o incluso del tiempo de duración del contrato. *Así, un grupo musical estará sujeto al RD si es contratado directamente por un bar para una actuación ante el público de su espectáculo, pero no lo estará si se le contrata para realizar el mismo espectáculo en un hotel a través de una agencia. O, en un mismo concierto, los músicos de plantilla estarán en un régimen general y los sustitutos y los solistas contratados para el concierto estarán sujetos al RD como relación laboral especial de artistas. Se hace necesaria una mayor claridad en los conceptos y situaciones pero respetando siempre el concepto del músico como trabajador.*

Estos detalles se pueden determinar en un Convenio Colectivo del Sector, en el que se integren todos los empresarios. Actualmente el único convenio generalista que desarrolla el trabajo de actuaciones artísticas es el de salas de fiesta, baile y discotecas. Se hace necesario un Convenio Colectivo que desarrolle específicamente los tipos de contratación, horas de trabajo, desplazamientos, etc... para solventar los problemas concretos con que se encuentran tanto músicos como empresarios en la contratación de artistas.

En dicho Convenio Colectivo deben de determinarse los diferentes contratos y situaciones que se dan en la contratación artística. Contratos por actuación, por temporada, por duración de una obra, etc... y determinar en cada uno de ellos, de forma diferenciada, las peculiaridades de cada tipo de contratación (horarios, distribución de jornada, exclusividad y sustituciones, desplazamientos, etc...). Pero dentro de las normas laborales generales, con las peculiaridades que tiene el sector.

Y en dicho Convenio **deben de estar presentes todos los sectores de organizadores de espectáculos**. Desde los organizadores de grandes festivales, las orquestas profesionales, las salas de fiesta y discotecas, los locales de música en directo, hoteles y restaurantes, parques de atracciones y todos los sectores en los que se dan actuaciones en directo. Y la administración debe de comparecer, de la forma que sea legalmente posible, porque son uno de los principales contratistas del sector y no pueden cerrar los ojos ni quedarse al margen.

b) Las normas sobre cotizaciones.-

El sistema especial de artistas integrado en el régimen general es una previsión (como la de los toreros y deportistas) para aquel tipo de trabajadores que (al igual que en esos sectores) tienen un periodo de vida laboral corto pero con unas retribuciones muy altas. Esto es necesario en una parte concreta del sector artístico (grupos de pop o rock, figuras del espectáculo, etc...) y a profesiones en que es esencial (como en deportistas) el estado físico y la edad. *La actividad artística tiene diferentes formas que no siempre se ajustan a este modelo, conviviendo contratos plenamente integrados en el Decreto como relación especial de artistas y otros casos en los que no. Ello implica que no se pueda aplicar directamente ese sistema de cotización a los músicos profesionales de sectores como las orquestas o los artistas que trabajan a través de agencias de contratación para hoteles, ayuntamientos, etc..., como no es de aplicación a los que se dedican a la enseñanza musical.*

La vida laboral de un músico de una orquesta profesional o de un grupo musical que ofrece espectáculos en hoteles, ayuntamientos, centros comerciales, restaurantes, etc..., normalmente a través de agencias de espectáculos, tienen una vida laboral más larga en años de actividad, unas retribuciones bajas y unas relaciones laborales (contratos) habitualmente por meses o temporadas. Contratos que compaginan con actuaciones en directo por fechas concretas (bolos).

No resulta lógico que si los contratos y las retribuciones se pactan por meses o incluso periodos más largos, sin embargo (dependiendo de la Provincia donde uno se encuentre), se obligue a cotizar por el régimen especial de artistas en función de las actuaciones realizadas, que está previsto para trabajadores de corta vida laboral e ingresos altos.

La Tesorería ha de establecer unos criterios uniformes y claros que delimiten la aplicación del régimen especial de artistas para las situaciones en las que se crearon. Debe articularse un sistema que contemple las contrataciones de músicos y personal auxiliar (incluyendo para actuaciones en espectáculos públicos) por temporadas largas y que se adecúe la cotización al régimen general por meses, en el grupo de cotización correspondiente y con las cotizaciones por el salario real.

No es posible en muchos casos conocer a priori si la vida laboral del artista va a ser corta y bien remunerada o al contrario. Pero pueden establecerse unos límites en cuanto a duración del contrato con el músico, el número de actuaciones mensuales, el salario pactado (si es por actuación o si es mensual) y el importe total del salario cobrado (que determina la base de cotización) que establezca para las empresas y orquestas cuándo se ha de cotizar en el régimen general por meses y cuándo se ha de cotizar por actuaciones o bolos. Aunque ello suponga de hecho la desaparición del *régimen de artistas porque aquellos para los que se creó, los artistas con caché alto y vida laboral corta, se han tenido que convertir en empresarios (mediante empresa o como autónomo), para poder trabajar y emitir la factura que les exigen.*

c) Las normas sobre contratación administrativa.-

La Administración debe dejar de contratar exclusivamente a cambio de una factura, porque eso lleva a la situación de exclusión que existe actualmente. Deben modificarse las normas de contratación para hacer más transparente el dinero que dedican las administraciones públicas destinan a la contratación artística. En la contratación artística por una entidad pública debe conocerse el importe del contrato, pero también el número de trabajadores artísticos y técnicos que intervienen y el porcentaje del importe que paga la administración que va a los trabajadores del espectáculo. Creo que todos tienen derecho a conocer qué porcentaje del dinero de sus impuestos que se destina a fiestas y conciertos va a los que realizan el espectáculo y cuánto se pierde por intermediarios, en muchos casos no profesionales.

Las normas de contratación también deben de modificarse para que la exigencia de estar al corriente en la seguridad social no sea solo la previa a la contratación. Se trata de una medida ineficaz que no cumple con la obligación establecida de que las administraciones han de velar por el cumplimiento de las normas tributarias y sociales. Solo sirven para solventar la responsabilidad administrativa (y solo sobre deudas anteriores) y que por su ineficacia ha permitido el fraude laboral durante décadas. La exigencia del cumplimiento de las obligaciones laborales se ha de realizar a posteriori, exigiendo al contratista la aportación de todas las altas de los trabajadores que han intervenido en el espectáculo. Solo así se acaba el fraude.

PROFESIONALIZACION DEL SECTOR.-

Entendemos que las actuaciones de grupos y artistas no profesionales deben de ser calificadas de esa forma y deben de quedar excluidas de las relaciones laborales y del ámbito profesional. Debe articularse una vía que permita tales actuaciones como lo que son, actuaciones no profesionales, y las formas de realizarse. De este modo acotaremos que una agrupación artística profesional se constituya como “asociación cultural” para obtener ventajas impositivas.

Del mismo modo, las empresas de sonido y auxiliar del espectáculo, la articulación de medidas canalizadas a su profesionalización es indispensable a la hora de su reactivación. El profesional artístico y técnico ha de regirse estrictamente por la normativa, de ahí que sea necesario adecuar la misma a la situación real del sector atendiendo a criterios de proporcionalidad y justicia social.



MEDIDAS LABORALES COMPLEMENTARIAS DE CARÁCTER SOCIAL.-

La actividad artística es muy diversa y mientras algunos trabajos permiten su realización durante muchos años sin problemas, existen trabajos concretos, como los de bailarines, que tienen un periodo de tiempo muy limitado para la realización de actuaciones en directo o ser miembro de una compañía profesional. Deben delimitarse estos grupos de trabajo concreto y debe adecuarse unos sistemas de TRANSICION PROFESIONAL hacia trabajos menos exigentes físicamente que permitan el desarrollo profesional del artista durante toda su vida profesional, sistemas ya existentes en países de nuestro entorno. Puede articularse a través de un porcentaje en la cotización de la SS específico para ello o a través de sistemas externos a la seguridad social.

De igual forma es significativa el poco porcentaje de profesionales femeninos en determinados sectores como la música (rutas, viajes, meses fuera de casa en ocasiones, ...), porcentajes que van decreciendo muy significativamente en función de la edad. Uno de los factores que concurren para esta situación es la inexistencia de un sistema que permita de forma efectiva la conciliación laboral familiar. Debe articularse, a través del Convenio colectivo que es necesario, un sistema de CONCILIACIÓN FAMILIAR Y DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, que permita que se mantenga la actividad profesional artística, sobre todo en la música, sin que la maternidad o la paternidad supongan un parón definitivo a su vida laboral.