



#EstatutoDelArtista

INDICE

- LA NECESIDAD DE UN IMPULSO CULTURAL EN ESPAÑA pag.2
- POLÍTICA FISCAL PARA LOS ARTISTAS pag.4
- PROTECCIÓN SOCIAL DEL ARTISTA: UN MODELO DE INTERMITENCIA EN ESPAÑA pag. 7
- REPRESENTATIVIDAD SINDICAL: HACIA UN MODELO EQUITATIVO pag.12

LA NECESIDAD DE UN IMPULSO CULTURAL EN ESPAÑA

Los últimos 6 años, los que comúnmente relacionamos con la crisis económica, el sector cultural ha sufrido, no ya la indiferencia del poder público, sino la imposición de medidas que han dificultado la actividad de este sector. Bajo la necesidad, evidente por otra parte, de un cambio del modelo, agotado el ciclo de crecimiento económico sostenido desde inicios de los años 90, el poder político no ha aportado un nuevo plan antes de destruir el anterior.

Esta situación, unida en muchos casos a una gestión ineficiente de recursos y al incumplimiento general de lo acordado, ha producido un estallido de la creatividad desde abajo, desde la autoproducción. Además, el sector productivo que ha conseguido sobrevivir a este ciclo destructivo ha tenido que asumir costes y subidas impositivas sin que ello repercutiera generalmente en el precio, con el objetivo de salvaguardar un consumo renqueante.

En este sentido, la Unión de Actores y Actrices inició a principios de 2012 una línea de trabajo que busca recuperar la iniciativa respecto a las políticas culturales. En este desarrollo hemos entendido que el anterior modelo no es replicable y que es necesario un nuevo proyecto que ilusione al sector, lo dote de un horizonte realista pero ambicioso y permita un auge que aumente el empleo de calidad, desterrando la precariedad y el subempleo.

Impulsamos de este modo la idea del Estatuto del Artista, que viene a recoger los anhelos de la profesión artística en toda su relación con el Estado, el sector privado y la sociedad civil. Debe ser entendido como un gran complejo político-legislativo, que tiene como objetivos principales: crear el debate sobre la centralidad productiva de la Cultura, resaltar su posición como creadora de riqueza nacional (más allá de los evidentes beneficios económicos que aporta) y crear el marco legislativo para que se desarrolle de manera eficaz.

En todas las visiones actuales de gestión de políticas públicas, el Estado y las administraciones son garantes de los diferentes sectores económicos y, pese a la diferencia de papel que asumen en cada uno de los casos, tenemos que tener en cuenta que no puede ser un mero observador de la realidad. En este campo, le exigimos a todos los partidos políticos que asuman el reto de generar una política cultural atrevida que proteja en todos los niveles a los artífices de la misma, los trabajadores de la Cultura.

Como se ha reconocido en muchos trabajos académicos, la cultura genera tres efectos económicos fundamentales para una sociedad viva como la nuestra: es un sector con una utilidad marginal creciente, genera externalidades positivas y posee el efecto multiplicador de la inversión cultural.

Planteamos este documento como una base para el debate y la construcción de un tejido cultural vivo, que desde la base genere las estructuras necesarias para constituir un

modelo viable, económicamente rentable y socialmente indispensable. Es necesario que el apoyo público se integre en un proyecto completo de cultura española que entienda la pluralidad social, nacional y lingüística del Estado, así como que tenga proyección europea e internacional, pues es indispensable entendernos como parte de un todo complejo y vivo. La Cultura debe ser espacio de cohesión y de intercambio para la construcción democrática de la sociedad.

Este espacio cultural sólo es posible si quienes crean la cultura, quienes la interpretan y quienes la hacen técnicamente posible tienen los derechos equivalentes al resto de ciudadanos. Es necesario entender la complejidad de la cadena de valor de la cultura, así como la intermitencia estructural del sector.

Esta cadena de valor compleja no sólo recorre la creación, producción, comercialización, exhibición y valoración. En esta cadena entra la interpretación, la gestión del acervo cultural, la formación inicial y continua, la socialización, la difusión cultural... Así como su relación simbiótica con sectores claves en la economía española como son el turismo o la economía de cuidado.

Se suma en esto la intermitencia, que es la forma esencial del mundo de la cultura. El proceso creativo y productivo construye un mundo fragmentado, temporal e inestable por la propia esencia de la actividad y sus resultados. Esta característica, hoy compartida en muchos sectores, es inevitable en la cultura y por ello es una relación asumida y aceptada. Nociones como la flexiseguridad son, en el sector, una necesidad evidente. La flexibilidad aumentará la potencia de la Cultura pero sin una seguridad de los que trabajan en la misma se hace imposible. Desde el punto de vista social, los efectos de la intermitencia son transversales al trabajo de miles de personas del sector, desde creadores a intérpretes sin olvidar a los técnicos.

El *leit motiv* con el que abrimos este debate es crear un modelo flexible pero que garantice derechos. Creemos que un modelo así potenciará la capacidad de la cultura para ser viable como proyecto económico y permite devolver con creces toda inversión pública, tanto económica como socialmente.

Con una evidente tendencia codificadora planteamos este proyecto como un conjunto unitario, pero es evidente que la complejidad y la transversalidad de la Cultura hacen del Estatuto del Artista un proyecto que puede ser fraccionado y construido de manera progresiva de acuerdo a las capacidades generales del Estado y de las diferentes administraciones implicadas.

Esperamos que con este documento activemos los interruptores que construyan una voluntad política inequívoca en favor de la cultura y de quienes trabajan en ella como servidores del bien público. Esperamos igualmente que, desde las diferencias políticas que existen en la sociedad española, los partidos adapten su propuesta a la defensa de política culturales estratégicas.

POLÍTICA FISCAL PARA LOS ARTISTAS

La propuesta que defiende la Unión de Actores y Actrices busca resolver los problemas que tienen los trabajadores y profesionales del sector artístico debido a una relación laboral especial que tiene su base en el concepto de intermitencia. En este sentido, hablar de una política fiscal para artistas se debe centrar en adaptar las normas generales a la intermitencia del ingreso del artista a cuenta ajena, aunque haremos algunas precisiones sobre otras cuestiones.

El ingreso de un trabajador del sector artístico, nos referimos con esta definición a artistas y técnicos que tienen una relación de dependencia laboral, es por definición intermitente. Hablamos principalmente de periodos intercalados de trabajo y no trabajo, pero también de periodos de preparación donde el ingreso es mínimo¹, o situaciones de movilidad geográfica en la que el trabajador se encuentra fuera de su lugar de residencia y aumenta su renta, debido a las dietas y otros complementos salariales.

La primera consecuencia de esta forma de percibir los ingresos es que inmediatamente los periodos de empleo se establecen como periodos de ahorro acelerado. Es con los ingresos puntuales de los periodos de empleo con los que el artista mantiene los periodos de no empleo². De esta forma, es con estos ingresos con el que tiene que suavizar la intermitencia de su empleo, incluyendo sus necesidades de formación y reciclaje.

La legislación fiscal tiene en cuenta alguna especialidad de los artistas. La principal es la relativa a la retención de las rentas del trabajo para la creación de obras artísticas³ que tienen un valor fijo, facilitando la regulación ante la multiplicidad de pagadores y la dificultad de conocer la renta anual del artista por parte de los diferentes pagadores.

Pero la realidad es que existe un problema fundamental sobre el impuesto de la renta para los artistas y es que las imputaciones temporales del impuesto generan situaciones que se alejan de la equidad necesaria en un modelo fiscal. La inseguridad en el ingreso implica que haya situaciones en las que un artista tiene un año prolífico en cuanto a

¹ En base a los salarios estipulados en el VI Convenio del Sector de Actores y Actrices de Madrid el sueldo mínimo de un protagonista por función es de 151,87 euros mientras que el mismo actor/actriz percibe 39,69 euros por día de ensayo, casi un 74% menos.

² Debemos tener en cuenta que estos periodos son la normalidad. Sirva como ejemplo que en el estudio "Situación socio-laboral del colectivo de actores y bailarines en España" realizado por el Colectivo loé para la Fundación AISGE en 2011 se establece que en 2010 sólo un 17,6% de los actores/actrices reconocen trabajar más de 6 meses al año

³ Artículo 101.3 de la Ley de IRPF:

"El porcentaje de retención e ingreso a cuenta sobre los rendimientos del trabajo derivados de impartir cursos, conferencias, coloquios, seminarios y similares, o derivados de la elaboración de obras literarias, artísticas o científicas, siempre que se ceda el derecho a su explotación, será del 15 por ciento"

rentas generadas y que este sea continuado por un siguiente año sin rentas o con unas rentas mínimas. En esta situación, el artista ha de contar con la renta del primer año como ahorro del segundo, pero a efectos del impuesto, el artista ha de responder de la alta renta percibida el año en que sus ingresos son casi inexistentes, gravando de esta forma la renta y el ahorro del artista.

En este sentido, la Unión de Actores y Actrices defiende una propuesta basada en este presupuesto de intermitencia de rentas. En nuestra propuesta tenemos en consideración el principio de igualdad ante la Hacienda pública de todos los ciudadanos y se basa en una especialidad que no exige en ningún caso un incentivo fiscal sobre un sector concreto.

La propuesta se materializaría con una modificación del artículo 14 de la Ley del IRPF⁴ relativo a la imputación de rentas en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas. Nuestra propuesta radica en añadir un elemento al artículo 14.2 de dicha Ley, donde ya se establecen reglas especiales sobre la regla general, que establezca que los rendimientos del trabajo derivados de la creación de obras artísticas se imputen en un periodo temporal mayor al año de manera progresiva.

De esta manera, creemos que el año posterior a recibir la renta se deberá imputar una mayoría importante de esta, en torno al 60%, de cara a reflejar el ingreso y su importancia como renta disponible inmediata. En los dos siguientes años, debería imputarse un porcentaje de la renta decreciente: pongamos un 30% el segundo año y un 10% el tercero. Este modelo de imputación de rentas permitiría una distribución del ingreso en el periodo en el que realmente la renta es distribuida por el artista.

5

Esta reforma tendría como principal objetivo adaptar la realidad de la renta al pago del impuesto por parte de los artistas, pero también tendría un reflejo respecto a la realización del impuesto por parte de los artistas. Mediante este modelo, la tendencia general en el impuesto sobre la renta de las personas físicas sería la de un impuesto más uniforme en estos momentos donde se dan grandes diferencias de un ejercicio a otro. Esta modificación, sumado al 15% de retención fija, favorecería un modelo de ingreso estable y continuo del artista a las arcas públicas.

Cabe señalar que esta propuesta se ha realizado desde una base jurídica teórica, por ello entendemos que la misma debe ser objeto de estudio por parte de la Agencia Tributaria, debiendo realizarse simulaciones y análisis de los efectos que en los ciudadanos tenga la modificación y su reflejo en los ingresos para las arcas públicas. Por ello, estamos

⁴ El artículo 14.1 reconoce la regla general de aplicación:

“Los ingresos y gastos que determinan la renta a incluir en la base del impuesto se imputarán al período impositivo que corresponda, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Los rendimientos del trabajo y del capital se imputarán al período impositivo en que sean exigibles por su perceptor”

en contacto con otros sindicatos y organizaciones europeas con el objetivo de saber qué solución ha dado el derecho comparado a la intermitencia de las rentas artísticas.

Si bien, como trabajadores a cuenta ajena, nuestro principal interés es un nuevo modelo del impuesto de la renta de las personas físicas, creemos que hay dos reflexiones que se pueden hacer sobre otras dos políticas fiscales que se aplican tangencialmente a los trabajadores del sector.

En primer lugar, la subida del Impuesto sobre el Valor Añadido a los servicios y bienes culturales, que en estos momentos se sitúa en el tipo superior del 21%. En este sentido hemos de sumarnos a la petición sectorial de bajada del tipo entendiéndolo como un apoyo a la producción. Pero también queríamos hacer dos apuntes al respecto. En primer lugar, basándonos en el derecho comparado, vemos como existen modelos de promoción de las obras teatrales que contrarrestan la debilidad en la demanda. En este sentido, debemos citar el ejemplo francés, donde las primeras 140 representaciones de una obra cuentan con un tipo impositivo del IVA súper reducido, idea que entendemos como un buen ejemplo de política fiscal en favorecimiento de la cultura. En segundo lugar creemos que, como solución provisional, podrían estudiarse las cadenas de valor cultural y discriminar los elementos que generando un menor beneficio directo es fundamental para la consecución del valor final; podría ser en estos pasos donde se produjera una reducción del tipo impositivo, favoreciendo la realización del valor final de los bienes y servicios culturales.

Por último, creemos que para ciertos proyectos se deberían reconocer algunos modelos societarios como parte del tercer sector, favoreciendo su creación mediante beneficios indirectos en el Impuesto de Sociedades. Nuestro punto de partida es la existencia de algunas propuestas culturales que superan el mero ánimo de lucro y representan proyectos que generan bienestar social y redundan en el interés general.

6

En estos proyectos abogamos por tres propuestas:

1. Bonificaciones que tengan en cuenta que el proceso creativo, primer paso de la cadena de valor, no es productivo a nivel mercantil y que debería estar protegido, como inversión en I+D+i.
2. Favorecer los espectáculos emergentes, apostando por apoyos concretos en los primeros momentos de vida de los proyectos, una especie de incentivo a las inversiones en Capital Semilla para proyectos que generan bienestar social y redundan en el interés general.
3. Protección de la cultura como retorno por parte de la administración tributaria a las externalidades positivas y al efecto multiplicador de la actividad empresarial del ámbito cultural.

PROTECCIÓN SOCIAL DEL ARTISTA: **UN MODELO DE INTERMITENCIA EN ESPAÑA**

La protección social ha sido de manera tradicional el principal caballo de batalla para los movimientos de trabajadores artísticos a nivel internacional. En España, sin ir más lejos, fue la lucha por la defensa del régimen especial la que generó mayor conflicto en el sector, produciendo la dinámica sindical actual basada en la independencia de las centrales sindicales, su visión transversal y el asamblearismo como método.

Actualmente la norma de aplicación al respecto es la Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que se integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores ferroviarios, jugadores de fútbol, representantes de comercio, toreros y artistas en el Régimen General, así como se procede a la integración de Régimen de escritores de libros en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos; un decreto en el que la sección cuarta del capítulo II regula el régimen de artistas.

Este modelo, en adelante Régimen de Artistas, principalmente recoge un método anual de contabilización por bases de los días cotizados, permitiendo que los artistas pueden cotizar más días que los efectivamente trabajados⁵. Además permite al trabajador cotizar por bases superiores a la base máxima siempre y cuando sea el propio trabajador el que corra a cargo del coste empresarial y social del alta⁶. Por último, incluye una serie de derechos añadidos a la jubilación anticipada.

7

⁵ Artículo 9 del RD 2621/1986:

“Se dividirá entre 365 la suma de las bases por la que haya cotizado, que en ningún caso podrán superar el tope anual de cotización correspondiente a cada categoría profesional. Si el cociente resultante es superior a la base mínima diaria aplicable a la respectiva categoría profesional, se considerarán como cotizados todos los días del año natural, siendo la base de cotización diaria, que surtirá efectos en orden a las prestaciones, el cociente señalado.

Segunda. En el supuesto de que el cociente a que se refiere la regla anterior sea inferior a la base mínima diaria aplicable a cada categoría profesional, se procederá a dividir la suma de las bases de cotización por la cifra correspondiente a dicha base mínima, siendo el resultado el número de días que se considerarán como cotizados”

⁶ Artículo 32.5 c) del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social:

“Al finalizar el ejercicio económico de que se trate, la Tesorería General de la Seguridad Social, conforme a lo señalado en el apartado 4 de este artículo y teniendo en cuenta las retribuciones comunicadas así como las bases cotizadas, efectuará la liquidación definitiva correspondiente a los trabajadores para contingencias comunes y desempleo, con aplicación del tipo general establecido para estas contingencias, tanto el correspondiente a la aportación empresarial como a la de los trabajadores, procediendo, en su caso, a la reclamación a estos últimos del importe de la liquidación definitiva para que ingresen las diferencias de cuotas en el plazo reglamentario del mes siguiente a su notificación. No obstante, la Tesorería General de la Seguridad

En el debate abierto sobre la sostenibilidad del modelo social y dentro de la agenda reformista que todos los partidos políticos han abierto en distintos niveles, nosotros queremos introducir el debate sobre el modelo social de los artistas y técnicos del espectáculo. Para ello, es fundamental replantearse qué modelo necesitamos y cómo podemos actualizar un modelo que el año que viene llevará vigente 30 años.

Es el momento de potenciar el sector artístico y para ello es fundamental defender al trabajador en dicho medio. La característica principal del medio es la intermitencia, un concepto que queremos resaltar y definir.

La intermitencia es un concepto que proviene de la legislación francesa, de la que beberá toda nuestra propuesta. Hoy en día, el mercado laboral español está caracterizado por una fuerte temporalidad y estacionalidad, lo cual asemeja en muchos elementos al trabajo artístico, por ello el concepto de intermitencia es tan fundamental.

El primer elemento que la define es su carácter estructural, la actividad artística (así como la técnica que se desarrolla paralelamente) es de por si intermitente, fracturada entre diferentes obras y manifestaciones de dichas obras artísticas. Esta situación es histórica y la idea de estabilidad y uniformidad en el desarrollo artístico son nociones contradictorias a la actividad.

Otro de los elementos que lo diferencia del empleo temporal es la propia construcción de la actividad con dos momentos claramente diferenciados: preparación y ejecución. El concepto de ensayo como empleo en potencia productiva y su posterior desarrollo ha generado conceptos salariales diferenciados mediante la negociación colectiva.

Social podrá autorizar a los trabajadores que lo soliciten dentro de dicho mes a efectuar tal ingreso por períodos mensuales diferidos en uno o más meses naturales hasta el máximo de seis, como plazos reglamentarios de pago.

Una vez recibida la liquidación definitiva por el trabajador, este podrá optar, dentro del mes siguiente a la notificación de la liquidación, por abonar su importe o porque la regularización se efectúe en función de las bases efectivamente cotizadas. Si no efectuase comunicación alguna en dicho plazo, se entenderá que opta por esta última, procediendo la Tesorería General de la Seguridad Social a efectuar la nueva regularización, dejando sin efecto la primera.

En el supuesto de que, practicada por la Tesorería General de la Seguridad Social la liquidación de cuotas definitiva a los trabajadores, se hubiera producido un exceso de cotización en el ejercicio económico, se procederá, por indebidas, a la devolución, de oficio o a instancia de parte, de las cantidades ingresadas de más por parte de dichos trabajadores, conforme a lo establecido en los artículos 23 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, 44 y 45 del Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, y demás disposiciones complementarias.

En el supuesto de que, practicada por la Tesorería General de la Seguridad Social la liquidación de cuotas definitiva, se hubiere producido un exceso de cotización a lo largo del ejercicio económico, se procederá, por indebidas, a la devolución de oficio, tanto a las empresas como a los artistas, de las cantidades ingresadas de más.”

También hemos de entender la actividad artística como una actividad recorrida por momentos de actividad y momentos de preparación difusa. La formación, la investigación y la creación son parte intrínseca de la actividad artística, sin dichas actividades no cuantificables es imposible comprender el desarrollo posterior de la actividad, sea preparatoria o efectiva.

Por último, con mucha más relación con el resto de empleos, la actividad artística es completamente inestable y flexible. Los contratos son en el 100% de los casos temporales, bien sea por obra o por tiempo determinado, los ingresos derivados son intermitentes y fluctuantes y su desarrollo se caracteriza por una movilidad geográfica absoluta en el caso de los intérpretes, la cual aumenta la precariedad en la vida de los trabajadores del sector.

En el nuevo modelo que proponemos de protección social se busca la renovación de los conceptos de protección social de nuestro país y tomamos como referencia el modelo francés de la intermitencia.

En primer lugar, consideramos que el modelo es sostenible sin realizar una modificación en las cuotas de la Seguridad Social que abonan los empresarios y los trabajadores, manteniendo de este modo las tasas de cotización. A falta de datos desagregados sobre la cotización en el Régimen de Artistas, hablamos de un colectivo que agrupa a 54.700 trabajadores estrictamente artistas y 190.900 trabajadores técnicos en el sector⁷.

Respecto a las obligaciones de cotización, los Artistas y trabajadores que accedieran al régimen serían ingresadas por la Tesorería General de la Seguridad Social. Esta aportación servirá para el régimen general de la Seguridad Social hasta el momento en que el trabajador cumpliera los requisitos establecidos en el nuevo modelo para acceder al Sistema de Intermitencia, el cual será excluyente del General.

9

En el desarrollo de la norma habrá que establecer los periodos de cotización y las prestaciones a las que dan lugar, pero nosotros desde la Unión queremos aportar una primera propuesta desde la que trabajar.

Este modelo se basa en la concepción de que el trabajador cultural es por naturaleza intermitente, es decir, que por la esencia del mismo, alterna constantemente periodos de empleo y periodos de no empleo. Por ello, establece que aquellos en edad activa podrán acceder a este régimen siempre y cuando en un periodo determinado hayan estado contratados un número determinado de horas. En este caso, los artistas tienen que cumplir 507 horas en los 319 días anteriores al fin del contrato.

Estas horas se contabilizan por empleo efectivo, teniendo diferentes baremos para contabilizar los contratos y evitar fraudes. En este sentido abogamos por que se establezcan los límites del convenio colectivo (Sesión de rodaje serían 8 horas, función teatral 8 horas,

⁷ Datos obtenidos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en su página web de referencia estadística CulturaBASE y referentes a la EPA en 2014

doble función 9 horas, ensayos 7 horas...). Además se tendrían que determinar una serie de previsiones específicas:

- 1) La contabilización de las horas extras, penalizando su uso y vigilando su realización de manera estricta.
- 2) La formación recibida dentro del sistema de intermitencia, así como la formación impartida. Ambas categorías tendrán un límite en la contabilización horaria, no pudiendo superar 1/3 de las horas cotizadas.
- 3) Los periodos entre funciones/sesiones de un mismo contrato que han de ser contabilizados como asimilados al alta, pero que no generan derecho a la prestación hasta que el periodo sea superior a los 21 días.
- 4) Dentro de esta contabilización también se debe encontrar las horas dedicadas a formación específica y reconocida por el sistema de intermitencia, la cual tendrá límites respecto al total de horas.

Los beneficios de pertenencia a este Régimen se circunscriben a la prestación por desempleo, pero la profundidad de la reforma obligaría a una nueva regulación en el resto de contingencias para que sea coherente el modelo.

El modelo establece que una persona que cumpla el requisito tiene derecho a ser receptor de una prestación por desempleo que dependerá del salario mínimo general, el salario mínimo de intermitencia y el número de horas trabajadas. Nuestra propuesta reflejaría un modelo similar al de desempleo, en que la base de cotización de la intermitencia sea la base⁸, estableciendo que esta sea un 50% (frente al modelo general de 70% los 6 primeros meses y 50% el resto de prestación) con un límite que impida que se reciba menos de dos salarios mínimos, en cómputo diario⁹.

10

Es una prestación automática que tendrá una duración máxima de 150 días. En Francia, el modelo de intermitencia garantiza un desempleo de 240 días, que se iniciará tras cada empleo.

⁸ Optamos por un modelo equiparable al establecido de manera general, alejándonos del modelo de francés que realiza un cálculo basado en el SMI, un salario diario de referencia y la base de cotización del artista.

⁹ Artículo 4.1 del RD 1106/2014, de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2015

*“Los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo a que se refiere el artículo 1, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que en ningún caso la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a **30,72 euros** por jornada legal en la actividad.”*

Como nos referíamos en otro párrafo, la entrada en vigor de la intermitencia se producirá en cuanto el artista cumpla el requisito establecido y hasta ese momento sus cotizaciones contabilizarán en el régimen general de manera ordinaria.

En aquellos casos en los que el intermitente no consigue un empleo en el periodo de intermitencia tiene varias opciones de subsistencia. En primer lugar, se establece una prestación transitoria que será de cuantía mínima durante un periodo mínimo (90 días). Esta cuantía ha de ser calculada en base al salario mínimo estatal, teniendo en cuenta las necesidades familiares del artista. Nuestra propuesta es que dicho subsidio tenga como base un salario mínimo en cómputo diario, pudiendo incrementarse hasta 1,5 veces el salario mínimo diario en función de criterios sociales y familiares.

En caso de cumplir este periodo sin conseguir empleo, se establece una renta mínima por fin de derechos con una cuantía mínima (20€/día; en Francia son 30 euros) por un periodo que dependerá del tiempo de pertenencia al régimen de intermitencia. No siendo nunca superior a los 180 días.

De igual manera, en caso que un artista haya cumplido los requisitos durante 2 años en los últimos 6 años, pero no pueda acceder en ese momento a los requisitos del régimen de intermitencia, podrá solicitar la prestación transitoria por 90 días así como la renta mínima.

En este modelo quedaría revisar el acceso a las pensiones de jubilación, que desde la Unión de Actores y Actrices entendemos que debe ser regulado por la Tesorería General de la Seguridad Social mediante un requisito de acceso en base a una equivalencia entre los requisitos establecidos en el Régimen General y la pertenencia al Régimen de Intermitencia.

Es importante entender que también defendemos una modificación del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. En nuestro sector, la creatividad y la interpretación por parte de las personas jubiladas es algo cotidiano, por lo que el envejecimiento activo es algo común y hasta ahora se realiza mediante la suspensión de los derechos de prestación. Permitiendo el trabajo intermitente de los artistas, toda la cotización que estos generen será un incremento de ingresos, esto puede favorecerse, aunque ya es una actividad normal entre actores y actrices retirados, permitiendo al artista compaginar el 50% de su prestación con el salario recibido por su actividad.

REPRESENTATIVIDAD SINDICAL: HACIA UN MODELO EQUITATIVO

El modelo sindical del que se dotó la democracia española, tras los 40 años de imposición forzosa del Sindicato Vertical franquista, buscó resolver diversos problemas a los que se enfrentaba la representación de los trabajadores, en un momento en que, sin los mismos, no era viable una democracia plena.

Estos problemas respondían a garantizar la libertad sindical de todos los trabajadores, en un vertiente tanto positiva como negativa; garantizar la representatividad de los sindicatos de clase, prohibidos y perseguidos durante 40 años; así como hacer avanzar a la sociedad española desde un estado fascista-corporativista a una democracia social, impensable sin el papel de sindicatos y organizaciones empresariales.

El modelo creado ha favorecido la constitución de grandes centrales sindicales que no miden su importancia mediante el volumen de afiliación o de implantación directa en el centro de trabajo, sino en un modelo de audiencia electoral como reflejo indirecto de la implantación en el centro de trabajo. Este modelo permitió reconocer como representativos a sindicatos con bajas tasas de afiliación para una economía como la española.

La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) y el desarrollo que significa el Estatuto de los Trabajadores presenta un modelo cerrado acorde a las necesidades de finales de los años 80 del pasado siglo cuando la reconversión estaba incipiente y aun hablamos de una economía de empleo estable y de empresas con una gran necesidad de mano de obra.

12

En este escenario, el sindicalismo artístico se encontraba integrado dentro de los sindicatos de clase como respuesta a la unidad social antifranquista de las décadas anteriores. Este contexto es clave para entender porque no existió una regulación diferente para los sectores artísticos respecto a su representatividad sindical.

Desde mediados de los 80, se inicia un poderoso movimiento en defensa de los derechos de protección social en el mundo artístico, que desembocará en la creación de los sindicatos de trabajadores culturales como sindicatos complementarios a la acción sindical de los sindicatos de clase.

En este momento el mundo artístico descubre los hándicaps que para la acción sindical en nuestro sector representa el modelo actual de representatividad sindical.

El primero de ellos es el volumen productivo de los proyectos, pues la mayoría de las empresas no cuentan con una plantilla artística de 6 trabajadores, lo que impide la disponibilidad de elegir de un delegado de personal y menos son las que constan con 50 trabajadores para constituir un comité de empresa y resulta utópico pensar en empresas de más de 250 trabajadores donde los sindicatos podamos nombrar delegados sindicales.

El segundo impedimento está en el requisito de que el derecho de sufragio pasivo se garantiza para aquellos trabajadores con antigüedad mínima de 6 meses. En un sector esencialmente intermitente, esta antigüedad es complicada de conseguir en la misma producción.

Finalmente, se une a estos dos elementos formales un tercero derivado igualmente de la naturaleza intermitente de la actividad, los contratos finalizan por fin de obra, incluidas las temporadas, restando eficacia las garantías sindicales establecidas contra el despido por efecto de discriminación sindical. No es necesario despedir a un representante sindical, simplemente eliminar su participación de la obra (en el sector audiovisual, se conoce como “matar al personaje” para justificar un despido). Incluso yendo más lejos, sin entrar en las discriminaciones, es sumamente complejo para los artistas tener que organizar uno comicios en cada nueva obra a realizar.

Este problema es histórico en el sector y ha llevado a varios estudios al respecto, siendo los más notables el del catedrático Fernando Valdés Dal Re y el de la abogada Pilar Casas.

En base a estos trabajos y a la experiencia cotidiana, los sindicatos hemos abierto diversas vías de solución, que han implicado algún cambio legislativo y mucha negociación colectiva. El primer caso lo tenemos en la Disposición novena de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine; que reconoce la necesidad de establecer herramientas que permitan nuevos modelos para hacer cumplir las normas laborales en el sector concreto de la cinematografía. El segundo modelo lo abrió el sindicato TACEE junto CCOO y UGT en la inclusión de la figura de un delegado acordado por negociación colectiva, pero con las capacidades del delegado sindical reconocido en la LOLS. Este fue reconocido por FAPAE, organización empresarial del sector audiovisual, en el II Convenio colectivo de la Industria de Producción Audiovisual (Técnicos); además a nivel autonómico en Cataluña los actores y actrices cuentan un delegado en Televisió 3 (TV3) y otro en el Teatre Nacional de Catalunya. Esta línea ha sido seguida por la Unión de Actores y Actrices (igualmente con el apoyo de CCOO y UGT) en el VI Convenio Colectivo del Sector de Actores de Madrid¹⁰, dicha línea de negociación se está siguiendo también para los ámbitos audiovisual y publicitario.

Esta solución es coyuntural, limitada y depende de la capacidad negociadora de los agentes sociales. Exige a los sindicatos un esfuerzo titánico por mantener dichas instituciones sin apoyo alguno, al contrario que el resto de sindicatos partícipes en elecciones sindicales, y exigen una negociación en la que los derechos se ven conquistados en detrimento de otros elementos¹¹ de la negociación.

¹⁰ El artículo 46.3 reconoce a los vocales de la parte social en la Mesa Mixta Paritaria la capacidad de visionado de los contratos y las finalizaciones de los mismos, el derecho de reunión en el centro de trabajo y el derecho de acceso al centro de trabajo. Todo ello muy controlado y con el requisito del preaviso

¹¹ La creación del artículo 46.3 del VI Convenio del Sectores de Actores de Madrid fue una de las líneas rojas de la parte social, ratificado en las asambleas multitudinarias que se realizaron. Pese a conseguirse dicha reivindicación en este convenio se ratificaron bajadas salariales directas y recortes de derechos históricos

Por ello consideramos que es necesaria una modificación legislativa. Creemos que existen dos opciones: Un cambio de modelo generalizado o una solución sectorial. Entendiendo la importancia que un modelo sindical estable tiene en una economía como la nuestra creemos más factible la segunda opción, pero en un hipotético debate constitucional, presente en numerosos programas electorales, creemos que este debe ser un punto clave a resolver y para ello al final de este documento intentaremos delinear algunas ideas al respecto.

La opción sectorial para nosotros pasa por la modificación de las normas de elección, presentes en el capítulo I del título II del Estatuto de los Trabajadores. Dentro de nuestra propuesta de Estatuto del Artista entendemos que cualquier reforma planteada sería aplicable para los artistas en espectáculos públicos debido a su especialidad, por ello más que una reforma del capítulo I del título II del Estatuto de los Trabajadores debemos hablar de una disposición adicional al mismo Estatuto en clave de régimen electoral específico para el sector.

La clave de la reforma será el cambio de la circunscripción electoral. Como analizábamos los problemas en el sector radican en la inestabilidad del centro de trabajo, como unidad pequeña, temporal e inestable.

Por ello entendemos que debemos buscar una unidad electoral donde los artistas no sufran la inestabilidad como permanencia, por ello apostamos por su ampliación hasta el ámbito autonómico.

El cálculo de la audiencia electoral se haría mediante el reconocimiento de los trabajadores dados de alta en el régimen de la Seguridad Social correspondiente, considerando el derecho de sufragio activo y pasivo a todas las personas con al menos 20 días de alta en el régimen de artistas en los últimos 360 días u 90 días de alta en el régimen de artistas en la última legislatura (4 años). Para una mayor representatividad se deberán hacer secciones electorales en base al código CNAE correspondiente. De esta manera, en base a los artistas dados de alta en una unidad territorial, se realizarían las elecciones a delegados sindicales por los diferentes códigos CNAE, las cuales podrían computar a efectos de consideración de los sindicatos como más representativos a nivel estatal, autonómico o de sector.

Para el cálculo de representantes elegibles en cada sección creemos que debería elegirse el número de delegados creando una equivalencia entre el centro de trabajo y la Comunidad Autónoma, teniendo en cuenta el censo en base al CNAE¹². En este sentido

¹² De esta manera se consideraría que allí donde se establecen criterios de número de trabajadores por centro de trabajo entenderíamos número de trabajadores en la Comunidad Autónoma que cumplan los requisitos y estén encuadrados y sería de aplicación el artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores:

“(…)hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres”

Y el artículo 66.1 del Estatuto de los trabajadores:

“1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

abogamos por un modelo en el que en las Comunidades Autónomas con menos de 3 delegados sigan el procedimiento electoral determinado para los delegados de personal mientras que en las Comunidades Autónomas con más de 3 delegados sigan el proceso electoral de los comités de empresa.

Este cambio permitiría a los sindicatos del sector, con una gran implantación medirse en unas elecciones sindicales y optar a ser reconocidos como sindicatos con la representatividad establecida en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que reconoce ciertos derechos a los sindicatos representativos del sector.

La importancia de esta reforma influye en la capacidad de realizar la acción sindical de los diferentes sindicatos concurrentes con representación, dado que los delegados serían computados como representantes unitarios con todas sus funciones y derechos¹³. Además

-
- a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
 - b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
 - c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
 - d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
 - e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
 - f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco”

¹³ Por motivo de espacio nos referiremos solo a algunas de las potestades recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores

15

“1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

(...)

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:
(...)

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

5. (...) Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

(...)

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

hemos de entender que de esta manera los sindicatos que cumplan los requisitos legales podrán ser considerados con representatividad suficiente en el sector disponiendo de las atribuciones que dichos sindicatos cuentan en la Ley Orgánica de Libertad Sindical¹⁴

Por ello esta medida no busca más que crear un espacio de competencia electoral equiparable al establecido en las normas generales, de tal forma que los sindicatos artísticos tengamos la posibilidad de medir nuestra audiencia electoral y ver si corresponde con nuestra implantación real, para que de esta forma los trabajadores de estos sectores puedan disfrutar de las mismas protecciones otorgadas al resto de los trabajadores por nuestro modelo sindical.

Esta modificación al ser una modificación del Estatuto de los Trabajadores no requeriría si quiera un proceso parlamentario complejo pues podría ser habilitado el gobierno para su desarrollo reglamentario mediante una Disposición Adicional añadida al Estatuto de los Trabajadores o incluso mediante una reforma del Estatuto, ambas mediante la aprobación de una Ley. Esta Ley es totalmente justificable en la necesidad de adaptar el modelo sindical del régimen especial de artistas en espectáculos públicos reconocido por el artículo 2.1 e) del Estatuto de los Trabajadores¹⁵, como ya reconocía la Ley de Cine¹⁶.

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

(...)

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

(...)"

¹⁴ En el artículo 7.2 de la LOLS determinan que los sindicatos suficientemente representativos tendrán en el ámbito donde hayan logrado la representatividad las siguientes funciones y facultades del artículo 6.3 de la misma LOLS:

"b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.

d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones Públicas.

g) Cualquier otra función representativa que se establezca."

¹⁵ *"1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial: (...) e) La de los artistas en espectáculos públicos"*

A modo de apuntes, para el caso en que se decidiera una verdadera reforma del modelo sindical artístico, la Unión defiende que se debe realizar una modificación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que permita dos elementos:

1. El reconocimiento del sector artístico como independiente de cara a lograr la representatividad establecida geográficamente y reconocida en los artículos 6.2 y 7.1 de la LOLS. De tal manera que los sindicatos que obtuvieran el 10% de los delegados unitarios artísticos tuvieran la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y aquellos que obtuvieran un 15% de los delegados artísticos a nivel autonómico lograran la representatividad autonómica.
2. El establecimiento de un modelo de recaudación a las empresas del sector por la cual los derechos de crédito horario del artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores¹⁷ sean aplicables para los representantes unitarios del sector y se repartan los costes, dada la intermitencia del sector. Evitando de esta manera el alto coste que los sindicatos estamos dispuestos a asumir en los modelos acordados por negociación colectiva y el propuesto como una reforma inicial.

¹⁶ “El Gobierno, en el plazo máximo de un año desde la aprobación de esta Ley, elaborará un estudio sobre la implantación de las organizaciones sindicales en el sector del cine y el audiovisual.

A la vista de los resultados del anterior estudio, podrán promoverse, en su caso, las iniciativas legales, o de otra índole, dirigidas a mejorar la calidad en el empleo de los trabajadores de los referidos sectores y, con ello, mejorar sus condiciones de trabajo, a través de los mecanismos de implicación de los trabajadores que se consideren pertinentes”

¹⁷ “e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.”