
MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA CONTRATACIÓN EN EL SECTOR MUSICAL

Las recomendaciones expuestas en este texto están orientadas a aquellas ocasiones en las que se contrata a intérpretes como trabajadores por cuenta ajena en el ámbito de una relación laboral artística, como sucedería en unas fiestas populares, un festival de música o un concierto organizado por un promotor o institución.

En España la relación laboral entiende que existen dos partes, empresa y trabajador, que se encuentran en una situación de desigualdad originaria debido a la posición de dependencia o subordinación del trabajador respecto del empresario, lo que exige un carácter tuitivo (pro trabajador) de las leyes que la regulan.

Estas partes mantienen un acuerdo por el cual el trabajador garantiza un servicio al empresario, que establece todas las condiciones de cómo desea ese servicio (poder de dirección) a cambio de una contraprestación económica (salario). Es por tanto una relación muy regulada, cuya normativa básica viene recogida en el Estatuto de los Trabajadores.

Pero como la actividad musical tendrá peculiaridades, debemos saber que existe una regulación especial para la contratación de artistas en espectáculos públicos, el Real Decreto 1435/1985. Este considera como relación de carácter especial la que se establece entre los promotores organizadores de espectáculos y los artistas intérpretes. Estos artistas intérpretes voluntariamente acuerdan prestar sus servicios realizando una actividad artística a cambio de una retribución.

Por lo tanto la relación laboral artística vendrá explicitada en esta norma, y todo lo que la misma no aclare, deberá ser regulado por el Estatuto de los Trabajadores. Hay que tener en cuenta que en el modelo laboral artístico hay dos características fundamentales:

1. Se invierte la regla general entre contrato temporal o indefinido: al contrario de lo que sucede con el resto de trabajadores, el contrato del artista siempre es temporal salvo que se diga lo contrario.
2. El concepto de empresario incluye al “organizador de espectáculos públicos”, siendo una noción de empresario un poco más amplia.

Es decir, planteamos el escenario en el cual legalmente debe establecerse una relación laboral artística. Así las cosas, al producirse una relación laboral, el contratante u organizador tendrá la obligación de tramitar el alta en la Seguridad Social al inicio de la relación contractual y la baja correspondiente una vez finalizada dicha relación.

Por tanto, no será necesaria la presentación de ninguna factura por parte del intérprete al finalizar la prestación del servicio.

1. Contratación

Se establecerá un contrato laboral, que cumpla con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y el RD 1435/1985. Este contrato deberá ser por escrito, pero la falta del mismo no implica en absoluto que no exista relación laboral.

En este contrato deberá constar:

1. Objeto del contrato.
2. Duración de este.
3. Qué parte correrá con los gastos (transporte, alojamiento, etc.).
4. Contraprestación económica. El salario nunca debe ser inferior al recogido en la tabla salarial del Convenio colectivo del personal de Salas de fiesta,

baile y discotecas.

5. Obligaciones de las partes.
6. Presencia de anuncios o logos de marcas comerciales en el escenario.
7. Consecuencias del incumplimiento o cumplimiento parcial del contrato.

2. Alta y baja de la Seguridad Social por parte del promotor.

En el campo de la Seguridad Social existe también un régimen con algunas especialidades, es lo que se llama el Régimen de artistas integrado en el Régimen General. Es importante que entendamos algunas cosas al respecto:

1. El artista, como trabajador, siempre ha de estar dado de alta y por ley no puede elegir estar en otro régimen que no sea el de artistas.
2. El régimen de artistas no es más caro que el General, los porcentajes de Seguridad Social son los mismos que para cualquier otro empleo temporal: 31,10% para el empresario (23,60% de Contingencias comunes, 6,70% de desempleo, 0,60% de Formación Profesional y 0,20% del FOGASA) y 6,40% para el artista (4,70% de Contingencias comunes, 1,60% de desempleo y 0,10% de Formación Profesional).

gencias comunes, 6,70% de desempleo, 0,60% de Formación Profesional y 0,20% del FOGASA) y 6,40% para el artista (4,70% de Contingencias comunes, 1,60% de desempleo y 0,10% de Formación Profesional).

3. El régimen de artistas se gestiona, como el resto de regímenes de la Seguridad Social, mediante las plataformas *online* creadas a tal efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social (Sistema red y similares).

Pero entonces ¿Por qué es especial?

1. En este sistema el empresario siempre debe contratar por actuaciones, no por horas, lo que representa una jornada de trabajo completa, sin importar las horas de trabajo.
2. En el sistema se diferencia entre dos conceptos:
 - a. Retribuciones: lo que el artista percibe.
 - b. Bases: Lo que el empresario declara de cara a la aplicación de los tipos de Seguridad Social.
 Existe una tabla que marca, en base a la retribución, cuánto debe calcular el empresario que es la base de cotización:

RETRIBUCIÓN DIARIA	BASE DIARIA
Hasta 242 €	La retribución y la base son iguales
De 242,01 € a 413 €	242 €
De 413,01 € a 742 €	306 €
De 742,01 € a 1.240 €	364 €
Más de 1.240 €	485 €

El empresario deberá comunicar tanto la base de cotización como la retribución pero solo deberá cotizar por lo establecido como base.

3. Una vez cotizada la base debemos entender las ventajas para el artista. El hecho más importante es que su cotización se hace relativa a sus bases y no al número de actuaciones (de días trabajados).

Así, anualmente (o cada vez que el artista solicite una prestación ante la Seguridad Social) se deberán recoger las bases cotizadas por el artista y dividirse en-

tre 365. Si el resultado es mayor que la base mínima diaria (29,77 €), se considera cotizado todo el año. La cantidad resultante de esta división será la base diaria cotizada a efecto de prestaciones.

En cambio si el cociente es menor a la base mínima se dividirá la suma de las bases anuales entre la base mínima y ese será el número de días cotizados, teniendo como base la base mínima diaria.

4. Por último, el artista anualmente tendrá derecho a regularizar sus bases. Esto significa a calcular sus

bases y días cotizados en base a las retribuciones declaradas (y recibidas) en lugar que por las bases. El problema de esto es que el artista será el que abone a la Seguridad Social las cuotas relativas a desempleo y contingencias comunes del empre-

sario (junto con las suyas) por ese incremento de bases de cotización.

Veamos todo esto con dos ejemplos:

CASO	DAVID	MARÍA
COTIZACIÓN	<p>El empresario contrata a David por una cantidad de 200 € para hacer un concierto. A la hora de hacer la nómina el cálculo sería el siguiente:</p> <p style="text-align: center;">Retribución: 200 €</p> <p>Miramos la tabla y al ser menos de 242 € su base es igual que la retribución</p> <p style="text-align: center;">Base: 200 €</p> <p>Seguridad social empresa: 23,60% CC = 47,20 € 6,70% de desempleo = 13,40 € 0,60% de FP = 1,20 € 0,20% del FOGASA = 0,40 € Total = 63,20 €</p> <p>Seguridad Social David 4,70% de CC = 9,40 € 1,60% de desempleo = 3,20 € 0,10% de FP = 0,20 € Total = 12,80 €</p>	<p>El empresario contrata a María por una cantidad de 1.000 € para hacer un concierto. A la hora de hacer la nómina el cálculo sería el siguiente:</p> <p style="text-align: center;">Retribución: 1000 €</p> <p>Miramos la tabla y vemos que está en el tramo de 742,01 € a 1.240 €, por lo tanto su base es:</p> <p style="text-align: center;">Base: 364 €</p> <p>Seguridad social empresa: 23,60% CC = 85,90 € 6,70% de desempleo = 24,39 € 0,60% de FP = 2,18 € 0,20% del FOGASA = 0,73 € Total = 113,2 €</p> <p>Seguridad Social María 4,70% de CC = 17,11 € 1,60% de desempleo = 5,82 € 0,10% de FP = 0,36 € Total = 23,29 €</p> <p>Como vemos pese a que María cobra el tripe que David por un bolo su cotización no es tan alta porque en base a la tabla la diferencia se ve muy limitada</p>
DÍAS DE ALTA	<p>Finalmente, al acabar el año, sumando las bases de cotización de todos los conciertos David, ha hecho 75 conciertos a 200 € cada uno.</p>	<p>Finalmente, al acabar el año, sumando las bases de cotización de todos los conciertos, María ha hecho 3 conciertos a 1.000 € cada uno.</p>

	DAVID	MARÍA
DÍAS DE ALTA	<p>Su base anual es igual a las bases de todos los conciertos, por lo tanto será de 15.000 €</p> <p>Para calcular cuántos días se le dan de alta la seguridad Social hace el siguiente cálculo:</p> $\text{Base anual}/365$ $15.000/365 = 41,09$ <p>Al ser superior a 29,77 € se considera que David ha trabajado todos los días del año, aunque solo haya trabajado 75 días, y que su base de cotización diaria es de 41,09 €/día</p>	<p>Su base diaria por la tabla es 364 €, por lo que su base anual (la suma de todas las bases) será de 1.092 €</p> <p>Para calcular cuántos días se le dan de alta la seguridad Social hace el siguiente cálculo:</p> $\text{Base anual}/365$ $1.092/365 = 2,99$ <p>Al ser inferior a 29,77 € no se considera que María haya trabajado todos los días del año.</p> <p>Para ver el número de días trabajado por María se debe hacer el siguiente cálculo:</p> $\text{Base anual}/\text{Base mínima diaria}$ $1.092/29,77 = 36,68 \text{ días,}$ <p>redondeando: 37 días</p> <p>Por lo tanto pese a que María solo ha trabajado 3 días, la Seguridad Social contará que María ha cotizado 37 días por una base mínima de 29,77 €/día</p>
RETRIBUCIONES	<p>Como David siempre ha trabajado por 200 €, sus bases y sus retribuciones coinciden y, por tanto, no pasaría nada</p>	<p>María ha trabajado siempre por 1.000 € por concierto y su base es de 364 €/día. Como hemos visto, María a final de año ha cotizado 37 días por 29,77 €</p> <p>Pero la Seguridad Social calculará también cuánto habría cotizado María en caso de que se tengan en cuenta las retribuciones, en ese caso:</p> <p>Para calcular cuántos días se le dan de alta, la seguridad Social hace el siguiente cálculo:</p>

	DAVID	MARÍA
RETRIBUCIONES		<p>Base anual/365 $3.000/365 = 8,22$</p> <p>Al ser inferior a 29,77 €, tampoco se considera que María haya trabajado todos los días del año.</p> <p>Para ver el número de días trabajado por María se debe hacer el siguiente cálculo:</p> <p>Base anual/Base mínima diaria $3.000/29,77 = 100,77$ días, redondeando: 101 días</p> <p>Esta diferencia deberá ser abonada por María, que deberá abonar:</p> <p>Base: 3.000 €</p> <p>Seguridad social empresa: 23,60% CC = 708 € 6,70% de desempleo = 201 € Total = 909 € menos lo abonado por 364 € de base</p> <p>Seguridad Social María 4,70% de CC = 141 € 1,60% de desempleo = 48 € Total = 189 € menos lo ya abonado por 364 € de base</p> <p>Por lo tanto, si María quiere cotizar 101 días en lugar de 31 días, deberá abonar 698,34 € (578,13 de la parte empresarial y 120,21 de la parte del trabajador)</p>

3. Salud laboral

Quien contrate adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud antes, durante y después de su actividad profesional. Es decir, tanto en el desarrollo de las actuaciones como *in itinere*.

4. Hoja de variedades

Después de la actuación, el promotor debe efectuar la liquidación de derechos de autor a SGAE correspondiente a la recaudación obtenida, sólo en el caso de que las obras interpretadas pertenecieran al repertorio que gestiona la entidad (es decir, que no fueran obras en dominio público o de autores que no fuesen socios de SGAE).