

## **Estudi sobre la situació de la música a Catalunya**

Estudi encarregat pel Departament de Cultura

*Gener de 1999*

RPEEO 83 d

**EL RÈGIM LEGAL I CONVENCIONAL DE L'ORDENACIÓ DE  
LES CONDICIONS DE TREBALL I DE SEGURETAT SOCIAL I  
IMPOSITIVA DELS MÚSICS A CATALUNYA**

**Autors:**

**Julia López**

**Eva Garrido**

**Abilio Calvo**

**M. Teresa López**

**UNIVERSITAT POMPEU FABRA**

## ÍNDIX

### **I. Anàlisi constitucional de la distribució de competències entre l'Estat i la comunitat autònoma de Catalunya en matèria d'ordenació de les condicions de treball i Seguretat Social dels músics**

1. La necessitat de plantejar l'estudi sobre un model de federalisme cooperatiu. Un apunt sobre la forma d'Estat
2. Els títols competencials dels articles 148 i 149 CE en matèria de música com a marc de referència
3. La distribució de competències entre l'Estat i la comunitat autònoma de Catalunya en l'ordenació de les condicions de treball i de Seguretat Social
  - 3.1 L'article 149 1.7 CE com a títol competencial de distribució entre l'Estat i la Generalitat en matèria d'ordenació de les condicions de treball dels músics a Catalunya
    - A. El desenvolupament estatal de la legislació com a competència en matèria de músics
      - a) El Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics
      - b) L'Ordenança laboral de 2 de maig de 1977
    - 3.2 L'article 149.1.7 CE com a títol competencial de distribució de competències entre l'Estat i la Generalitat en matèria de Seguretat Social dels músics
      - A. Marc constitucional i estatutari de referència

## ÍNDIX

### **I. Anàlisi constitucional de la distribució de competències entre l'Estat i la comunitat autònoma de Catalunya en matèria d'ordenació de les condicions de treball i Seguretat Social dels músics**

1. La necessitat de plantejar l'estudi sobre un model de federalisme cooperatiu. Un apunt sobre la forma d'Estat
2. Els títols competencials dels articles 148 i 149 CE en matèria de música com a marc de referència
3. La distribució de competències entre l'Estat i la comunitat autònoma de Catalunya en l'ordenació de les condicions de treball i de Seguretat Social
  - 3.1 L'article 149 1.7 CE com a títol competencial de distribució entre l'Estat i la Generalitat en matèria d'ordenació de les condicions de treball dels músics a Catalunya
    - A. El desenvolupament estatal de la legislació com a competència en matèria de músics
      - a) El Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics
      - b) L'Ordenança laboral de 2 de maig de 1977
    - 3.2 L'article 149.1.7 CE com a títol competencial de distribució de competències entre l'Estat i la Generalitat en matèria de Seguretat Social dels músics
      - A. Marc constitucional i estatutari de referència

- B. El desenvolupament estatal de les seves competències en matèria de Seguretat Social
  - a) Àmbit d'aplicació (el col·lectiu protegit)
  - b) L'empresari
  - c) Els actes d'enquadrament
  - d) La cotització
  - e) Prestacions
- 4. La negociació col·lectiva com a instrument de fixació de les condicions de treball dels músics a Catalunya. Referència específica a l'Acord de cobertura de buits (ACB)
  - 4.1 La situació actual de la negociació col·lectiva dels músics a Catalunya
  - 4.2 L'Acord de cobertura de buits com a norma negociada aplicable als músics a Catalunya a partir de 1998
    - A. Quan i com regula l'Acord les condicions de treball dels músics
    - B. Les condicions de treball en l'Acord de cobertura de buits
      - a) L'estructura professional
      - b) La promoció dels treballadors
      - c) L'estructura del salari
      - d) El règim disciplinari
    - C. L'ACB com un acord interconfederal sobre i no per a la cobertura de buits

**II. Les possibles actuacions de la Generalitat de Catalunya en aquest moment per incidir en la configuració d'un marc autonòmic de relacions laborals per als músics**

**III. La tributació dels músics a Catalunya**

1. Introducció
2. Trets bàsics del sistema tributari espanyol
  - 2.1 Antecedents del sistema tributari espanyol
  - 2.2 Principals figures tributàries del sistema fiscal espanyol
  - 2.3 Figures tributàries pròpies de les hisendes locals
3. Impost sobre activitats econòmiques. Anàlisi del seu contingut amb especial referència a la tributació de les activitats relacionades amb la música
  - 3.1 Naturalesa i fet imposable
  - 3.2 Subjectes passius de l'Impost d'activitats econòmiques
  - 3.3 Tarifes de l'Impost d'activitats econòmiques
4. Reflexions finals sobre el futur de la fiscalitat dels professionals de les activitats relacionades amb la música

#### **IV. La configuració actual del sector dels músics a Catalunya**

#### **V. Conclusions definitives sobre l'ordenació de condicions de treball i Seguretat Social dels músics a Catalunya**

# I. ANÀLISI CONSTITUCIONAL DE LA DISTRIBUCIÓ DE COMPETÈNCIES ENTRE L'ESTAT I LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE CATALUNYA EN MATÈRIA D'ORDENACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL DELS MÚSICS

L'estudi de l'ordenació legal i convencional de les condicions de treball i de Seguretat Social dels músics a Catalunya ens obliga a situar les coordenades de l'anàlisi sobre quina és la distribució de competències en aquesta matèria entre l'Estat i les comunitats autònomes, per veure després dins d'aquest marc què és el que ha desenvolupat l'Estat i fer també l'anàlisi jurídica de quina és la situació de la negociació col·lectiva com a font d'ordenació de les condicions dels músics a la nostra comunitat autònoma, i sobre aquests eixos traçar el possible marc d'actuació de la Generalitat.

La primera referència obligada per veure quina és la situació actual de la regulació de les condicions de treball dels músics obliga a esmentar l'art. 2.2. e) de l'Estatut dels Treballadors, on s'enumeren una sèrie de relacions laborals de caràcter especial, com també el Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels artistes en espectacles públics. D'altra banda, els músics professionals comptaven amb una Ordenança de 2 de maig de 1977, que contemplava nombrosos aspectes de la relació laboral d'aquests professionals que ara s'han quedat sense regulació. L'Acord sobre cobertura de buits, signat per les centrals sindicals i les associacions empresarials més representatives, estableix que, en el cas dels músics, si no s'estableix cap conveni col·lectiu que cobreixi parcialment o totalment el buit

deixat per l'Ordenança, caldrà aplicar aquest Acord, però només en les matèries que formen part del seu contingut, és a dir, estructura professional, estructura salarial, règim disciplinari i promoció dels treballadors. Actualment, no hi ha cap conveni col·lectiu aplicable als músics de Catalunya, atès que ja no és vigent l'Acord de 27 d'abril de 1997, acord marc signat per la Federació d'Associacions Provincials d'Empresaris de Sales de Festa, Ball i Discoteques d'Espanya i les organitzacions sindicals més representatives dels professionals de la música. A més, aquest acord marc no recollia la definició de grups i categories professionals, el règim disciplinari, les modalitats de contractació, el període de prova, la remuneració d'antiguitat i rendiment, l'acció sindical o la seguretat i la higiene. Per tant, aquest és un moment especialment important i ens hem de plantejar quines són les possibles vies d'actuació que pot posar en marxa la Generalitat.

## **1. LA NECESSITAT DE PLANTEJAR L'ESTUDI SOBRE UN MODEL DE FEDERALISME COOPERATIU. UN APUNT SOBRE LA FORMA D'ESTAT**

La Constitució espanyola ha dissenyat un model de distribució de competències entre l'Estat i les comunitats autònomes que, si no ens limitéssim a analitzar el conjunt de preceptes sinó també els trets característics del sistema, considerariem clarament un model federal de distribució de poder polític. En aquest sentit, i sense intentar més que apuntar les claus de referència, creiem que qualsevol anàlisi seriosa sobre la distribució del poder polític –en el nostre cas, l'ordenació de les condicions de treball dels músics a Catalunya- ha de projectar-se prèviament sobre una lectura determinada del model d'organització territorial. En aquest cas, com



clàusula residual de tall mixt, en el sentit que tot i que en un primer moment juga a favor de les CA i per tant és un tret definitori dels models federals, la manca d'assumpció de competències per part de les CA suposa la recuperació d'aquestes per part de l'Estat.

Dit això, és també necessari posar de manifest que la Constitució va imposar dues velocitats al desenvolupament de l'autogovern de les diferents CA. Així, l'art. 148.2 CE estableix la possibilitat que al cap de cinc anys, i mitjançant la reforma dels estatuts d'autonomia, es podrien ampliar les competències dins del marc establert a l'art. 149 CE. Catalunya, en ser una comunitat autònoma de primer grau, va gaudir sempre del nivell de competències traçat en el darrer precepte esmentat. Creiem per tant que és necessari projectar tot l'estudi sobre la base que ens trobem davant d'un model de distribució de competències que caldria enquadrar dins de l'anomenat federalisme cooperatiu. A més, l'art. 148 CE, que servia d'exemple perquè els que s'oposen a aquesta qualificació mantinguessin que el sistema de doble llista és característic dels Estats amb una configuració territorial regional, actua simplement com una clàusula transitòria i per tant, el referent, al cap de cinc anys, és l'art. 149 CE, que passa a ser l'única llista un cop les diferents CA assumeixen aquesta possibilitat d'ampliació. En aquest sentit, la nota característica dels Estats federals que implica una única llista, està present en el nostre text constitucional, que no obstant això va mantenir una etapa transitòria.

Qualsevol anàlisi de distribució de competències s'ha d'afrontar des d'aquesta perspectiva, ja que és l'única perspectiva respectuosa no només amb l'evolució democràtica del model, sinó també amb el panorama actual dels Estats en matèria d'organització territorial. No

ja s'ha apuntat, basat en un federalisme cooperatiu que, amb amplis camps d'actuació per part de la Generalitat, es fonamenti en un principi de col·laboració també recíproca entre l'Estat i la comunitat autònoma.

La Constitució Espanyola no ha volgut qualificar el nostre model d'organització territorial dins dels motlles clàssics d'Estat federal o Estat regional, per la qual cosa sembla necessari indagar si ens trobem davant d'un o de l'altre, tenint en compte els trets d'identificació que presenten aquestes dues fórmules organitzatives. Tal com es mantindrà posteriorment, és enganyós el debat plantejat en aquest nivell, per la relativització que s'està produint en tots els països a l'hora d'aplicar els conceptes clàssics de federalisme i regionalisme d'una manera rígida.

En aquest sentit, el nostre sistema d'organització territorial presenta una sèrie de trets definidors que sens dubte l'acosten molt més a un model de tall federal que al d'un altre tipus. Així:

- Tal com ha posat de manifest repetidament la doctrina, l'existència d'un procés estatutari complex fa que les comunitats autònomes tinguin potestats quasi-constituents. Les comunitats autònomes tenen una major entitat política que els membres d'alguns Estats federals i la complexitat del procés d'elaboració dels estatuts d'autonomia fa que no puguin ser qualificats com a meres normes estatals.
- El sistema de distribució de competències és federal. L'art. 148 CE no és més que una disposició transitòria. L'art. 140 CE, article clau en la distribució de competències entre l'Estat i les CA, estableix les competències exclusives de l'Estat, mecanisme típic dels Estats federals, en la línia de l'art. 70 de la Llei federal de Bonn. D'altra banda, l'art. 149.3 CE recull un tipus de

es pot oblidar que hi ha altres trets del nostre model que no apunten cap al federalisme, si bé la tendència és que fins i tot aquests estan en procés de ser revisats. Ens referim a la composició del Senat. Cal tenir present aquest plantejament a l'hora d'analitzar quin és el paper que pot ocupar la Generalitat en l'ordenació de les condicions de treball dels músics quan aquests desenvolupin la seva activitat dins del territori de la comunitat autònoma de Catalunya.

## **2. ELS TÍTOLS COMPETENCIALS DELS ARTICLES 148 I 149 CE EN MATÈRIA DE MÚSICA COM A MARC DE REFERÈNCIA**

L'anàlisi de l'ordenació de les condicions de treball i Seguretat Social dels músics a Catalunya obliga a fer un recorregut pels arts. 148 i 149 CE per passar en un segon moment a veure com s'han recollit en l'Estatut d'Autonomia de Catalunya els diferents continguts que obre la Constitució Espanyola i tractar així el bloc de constitucionalitat.

Ni en l'art. 148 ni en l'art. 149 CE hi ha cap referència a la música com a camp material d'actuació sobre el qual incideixi la distribució de poder polític. Només l'art. 148 esmenta, en el seu apartat 15è, que seran competència exclusiva, en aquest cas de la Generalitat, els conservatoris de música d'interès per a la comunitat, sense que aquest aspecte sigui particularment rellevant per a l'objecte d'aquest estudi. Hi ha una altra referència que cal tenir en compte i és la continguda en l'art. 149.19.CE, que estableix que l'Estat tindrà competència exclusiva sobre la propietat intel·lectual o industrial, sense que això entri tampoc en el nucli de la nostra anàlisi.

En canvi, cal destacar que la música quedaria també inclosa a l'hora de buscar possibles títols competencials de l'art. 148.1.17 CE, no tant en la regulació del treball dels músics, que està molt ajustada competencialment per l'art. 149.1.7 CE, com en altres aspectes que permetrien a la Generalitat treballar en l'aprofundiment d'un model federal de distribució de competències. L'art. 148.1.17 CE reconeix que la comunitat autònoma té competència exclusiva per al foment de la cultura, de la qual sens dubte forma part la música com a patrimoni de referència. I en aquesta línia, l'art. 9.4 de l'Estatut d'Autonomia estableix que els conservatoris de música seran competència exclusiva de la Generalitat, i també declara, en la Disposició transitòria 5a. de l'Estatut, la voluntat cultural de Catalunya, la qual cosa reflecteix el principi de cooperació, en mantenir que "... atesa la vocació cultural de Catalunya, l'Estat i la Generalitat consideren el servei de la cultura com a deure i atribució essencial, d'acord amb el que preveu l'article 148.2 CE, i per això col·laboraran en les seves accions per al foment i el desenvolupament del patrimoni cultural comú...".

Malgrat la importància que té la cultura com a element clau en el desenvolupament de polítiques autonòmiques per part de la Generalitat, cal afirmar que el Tribunal Constitucional, resolent conflictes competencials entre l'Estat i la Generalitat, prefereix no fer ús del terme "cultura". Així, si prenem com a exemple paral·lel al de la música una altra matèria que tampoc està recollida expressament en la Constitució com ara la cinematografia, el Tribunal Constitucional ha fet ús dels més diversos títols competencials, resolent d'un costat i de l'altre, i per tant, tal com ha estat denunciat per la doctrina, ha buidat el concepte de cultura. Això és el que ha succeït, per exemple, pel que fa al foment de la

cultura (STC 49/184, 87/1987, 106/1987), oci i espectacles (STC 87/1987), regulació de les condicions bàsiques en l'exercici de drets fonamentals (STC 49/1984) i indústria (STC 106/1987, 159/1989). Al seu costat, les sentències del Tribunal Constitucional més rellevants en matèria cultural són:

- Sentència 42/1981, de 22 de desembre, sobre la Llei de la Generalitat de Catalunya 3/1981, de 22 d'abril, sobre biblioteques.
- Sentència 84/1983, de 224 d'octubre, en relació amb el Reial Decret 988/82, de 30 d'abril, sobre concessió de subvencions de l'Estat per a fins culturals.
- Sentència 49/1984, de 5 d'abril, en relació amb la Llei 1/1982, de 24 de febrer, per la qual es regulen les sales especials d'exhibició cinematogràfica, la filmoteca espanyola i les tarifes de taxes per llicència de doblatge.
- Sentència 143/1985, de 24 d'octubre, relativa a una acta d'inspecció en matèria cinematogràfica.
- Sentència 149/1985, de 5 de novembre, en relació amb el Decret de la Generalitat de Catalunya 194/1982, de 18 de juny, pel qual es regula la qualificació dels espectacles teatrals i artístics.
- Sentència 157/1985, de 15 de novembre, relativa a l'Ordre del Ministeri de Cultura de 14 de maig de 1985, per la qual es dicten normes d'aplicació i desenvolupament dels reials decrets 3071/1977, d'11 de novembre, 1067/1983, de 27 d'abril i 3304/1983, de 28 de desembre, que crea un registre d'empreses cinematogràfiques.
- Sentència 87/1987, de 2 de juny, relativa al Decret de la Generalitat de Catalunya 495/1983, de 8 de novembre, i l'Ordre

de 21 de novembre de 1983 sobre la classificació de pel·lícules cinematogràfiques i material audiovisual.

- Sentència 106/1987, de 25 de juny, en relació amb el Reial Decret 3304/1983, de 8 de desembre, sobre protecció de la cinematografia espanyola.
- Sentència 103/1988, de 8 de juny, relativa a la Llei d'Andalusia 3/1984, de 9 de gener, sobre arxius.
- Sentència 153/1989, de 5 d'octubre, relativa a l'Ordre ministerial de 26 de setembre de 1984, del Ministeri de la Presidència, que regula la realització de pel·lícules cinematogràfiques en coproducció.
- Sentència 17/1991, de 31 de gener, relativa a la Llei 16/1985, de 5 de juny, del patrimoni històric espanyol.

Aquest apunt de jurisprudència hauria de servir per advertir sobre la possible utilització del terme "cultura" com a títol de legitimació competencial en matèria de música, però no en l'ordenació de les seves condicions de treball i Seguretat Social, que tenen títols propis de distribució de competències.

### **3. LA DISTRIBUCIÓ DE COMPETÈNCIES ENTRE L'ESTAT I LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE CATALUNYA EN L'ORDENACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL I DE SEGURETAT SOCIAL**

#### **3.1 L'article 149 1.7 CE com a títol competencial de distribució entre l'Estat i la Generalitat en matèria d'ordenació de les condicions de treball dels músics a Catalunya**

Cal centrar l'anàlisi dins dels preceptes específics sobre treball i Seguretat Social que apareixen en la CE. L'estudi de la

distribució de competències en matèria laboral i de Seguretat Social exigeix, sens dubte, per a la seva comprensió la referència als arts. 148 i 140, si bé dins del marc que imposa el mateix art. 149.1.1. De tal manera és així que quan aquest darrer precepte esmentat imposa la competència exclusiva de l'Estat en la regulació de les condicions bàsiques que garanteixin la igualtat de tots els espanyols en l'exercici dels drets i en el compliment dels deures constitucionals, està avançant quin serà l'objecte fonamental que s'intenta assegurar amb preceptes posteriors, entre aquests els relatius a la matèria laboral. En aquest sentit, amb la distribució de competències que es traça en la CE, i per a la qual la legislació en matèria de treball i la legislació bàsica en matèria de Seguretat Social apareixen com a competència exclusiva de l'Estat, s'intenta garantir el principi d'igualtat consagrat ja en l'art. 149.1.1 CE. De manera específica, l'art. 149.1.7 CE estableix que l'Estat té competència exclusiva sobre la legislació laboral, sense perjudici de la seva execució per part de les CA. Per tant, en una primera aproximació al tema, l'Estat, el poder central, es reserva la legislació laboral dels músics a Catalunya, i a la CA només li quedarà l'execució de la legislació laboral. Ara bé, anirem analitzant què s'entén per legislació i què s'entén per laboral, ja que ambdós conceptes són previs al traçat de la competència de la CA.

El terme legislació ha estat profusament analitzat i interpretat pel nostre Tribunal Constitucional, el qual manté en nombroses sentències que quan s'utilitza el terme legislació a l'hora de distribuir competències ens trobem davant d'una noció material i no formal del terme. Això vol dir que per legislació cal entendre no només les normes legals, sinó també els anomenats reglaments d'execució que les desenvolupen i que, per tant, segons el Tribunal

Constitucional, formen amb aquestes un corpus únic. Aquesta jurisprudència constitucional, com és obvi, amplia les fronteres de la competència estatal en detriment de les competències autonòmiques. La justificació d'aquesta distribució de competències i d'aquesta interpretació ve donada pel respecte al principi d'igualtat imposat, en la seva versió territorial, en l'art. 149.1.1 CE, pel qual l'Estat es reserva, com ja s'ha vist, la regulació de les condicions bàsiques que garanteixin la igualtat de tots els espanyols en l'exercici de drets i en el compliment de deures constitucionals, i que, segons el TC, passa per garantir la unitat de regulació. Per tant, aquí el principi d'unitat apareix com a garant del principi d'igualtat. La fórmula utilitzada és la que deixa més espai a l'Estat, tret de la reserva de matèries completes, a l'hora de distribuir les competències. En aquest cas, cal destacar la diferència amb altres formes que utilitza la CE i que són les bases o la legislació bàsica, que tenen uns continguts centralitzadors molt més dèbils.

De la jurisprudència constitucional, caldria destacar la Sentència de 5 de novembre de 1981 (BOE de 19 de novembre). Aquesta és la primera referència que cal fer, ja que en aquesta sentència es delimita el contingut del terme legislació, però admetent que poden ser possibles diferents interpretacions. La Sentència tracta de separar el terme "legislació" del terme "execució", amb l'objectiu de delimitar els camps competencials, i manté que ens trobem davant de legislació i no d'execució quan una norma s'emancipa de la potestat reglamentària i s'incorpora a l'ordenament jurídic amb transcendència innovadora i no merament aplicadora. En aquesta primera sentència, s'apunta ja que el que serà el desenvolupament de la jurisprudència competencial en la interpretació material, que no formal, del concepte de legislació. En



aquest sentit, la STC de 4 de maig de 1982 (BOE de 18 de maig) perfilarà més clarament una línia d'interpretació material dels conceptes competencials. Així, després de rebutjar la simplificació de conceptes, tal i com feia la STC esmentada anteriorment, assenyala que la distinció entre llei i reglament accentua els perfils en el terreny de l'eficàcia i dels instruments de control, però perd importància quan es contempla des de la perspectiva de la regulació unitària d'una matèria, que és la que té present el constituent en reservar a l'Estat la legislació laboral, ja que des d'aquesta perspectiva, en moltes ocasions, apareixen en íntima col·laboració la llei i el reglament.

La línia jurisprudencial continua amb la STC 35/1982, de 14 de juny (BOE de 28 de juny) que parteix del fet que la distinció clàssica entre llei i reglament no pot ser, ni és per definició, un criteri de delimitació competencial, ja que no pot existir cap matèria que, estant la legislació atribuïda a l'Estat, no pugui estar regulada pel legislador. La STC continua assenyalant que quan la Constitució Espanyola, en el seu art. 149.1, utilitza el concepte de legislació, aquest s'ha d'entendre en un sentit material, sigui quin sigui el rang formal de les normes. Aquesta línia es completa amb la STC 39/1982, de 30 de juny (BOE de 16 de juliol) en què de nou preval un concepte material i no formal dels conceptes de distribució de competències.

Totes aquestes STC permeten doncs arribar a dos principis:

- 1) Quan l'art. 149.1.7 CE reserva la legislació laboral a l'Estat, el terme legislació laboral comprèn la llei més el seu reglament d'execució, i això és així no perquè la llei exigeixi anar sempre inseparablement unida als seus reglaments d'execució des del

punt de vista competencial, sinó perquè determinades matèries que exigeixen un tractament uniforme així ho reclamen.

- 2) En la línia anterior, no cal incloure la totalitat de la potestat reglamentària com a competència estatal. Així, no apareixen inclosos necessàriament dins del concepte de legislació els reglaments que es refereixen a aspectes d'organització, i dins d'aquests els que afecten la mera estructuració interna de l'organització administrativa, és a dir, que la potestat reglamentària en la seva totalitat no correspon a l'Estat.

En una línia de jurisprudència constitucional més descentralitzada, i que òbviament deixa un marge més ampli d'actuació a les CA, caldria esmentar la STC 69/1989, de 19 d'abril (BOE de 5 de maig) i la STC 80/1988, de 28 d'abril (BOE de 25 de maig). En aquestes sentències es trenca una llança a favor dels conceptes constitucionals de distribució de competències en un sentit formal i no material. És a dir, el Tribunal Constitucional manté que en els primers anys de vigència de la CE era impossible per a l'Estat configurar totes les ordenacions bàsiques que contempen la Constitució i els estatuts d'autonomia, i que per tant era inevitable que el concepte material de norma bàsica adquirís una rellevància excepcional per tal d'aconseguir de la manera més ràpida i eficaç la determinació progressiva dels espais normatius estatals i autonòmic, deixant en un segon pla el component formal dels conceptes competencials. El TC continua assenyalant que, un cop superada la situació inicial per la realitat actual d'un ordre distributiu competencial en estat avançat de construcció, aquest component formal adquireix una major transcendència com a garantia de certesa jurídica en l'articulació de les competències estatals i autonòmiques, la qual cosa es manifesta en l'assoliment

d'una clara i segura delimitació d'aquestes a través d'instruments normatius, que redueixi de manera inequívoca la indeterminació formal de les normes bàsiques fins al nivell que resulti compatible amb el principi de seguretat jurídica que consagra l'art. 9.3 CE i la presència efectiva del qual en l'ordenament jurídic, especialment en el tan complicat i important tema de l'organització i el funcionament de l'Estat de les Autonomies, és essencial a l'Estat de Dret que consagra el mateix art. 1.1 CE.

Les sentències del TC esmentades es complementen, i tot i que interpreten el concepte de normes bàsiques, el que pretenen és un reforçament general de la interpretació formal dels conceptes competencials, inclòs òbviament el de legislació. En aquest sentit, creiem que cal mantenir que malgrat que en aquesta última jurisprudència es fa referència a normes bàsiques, la ruptura que suposa per a la preponderància de l'element material és clara: implica que els conceptes de legislació, legislació bàsica o bases, pateixen l'impacte d'aquesta nova línia interpretativa, obrint un marge d'actuació a la comunitat autònoma en matèria de fixació de condicions de treball per als músics, la qual es concretarà més endavant.

Un cop analitzat el terme legislació, cal veure ara l'abast del que és laboral com a factor de delimitació de competències.

El TC ja s'ha pronunciat sobre l'abast del terme laboral. Així, en la Sentència 35/1982, de 14 de juny (BOE de 28 de juny) es fixa que el concepte de legislació laboral, el primer terme del qual té una considerable força expansiva, no es pot entendre també com a potencialment il·limitat en funció del segon, la qual cosa succeiria inevitablement si l'adjectiu laboral s'entengués com a indicatiu de qualsevol referència al món del treball. Per tant és obligat donar a

aquest adjectiu un sentit concret i restringit, que a més coincideix amb l'ús habitual, en tant que referit únicament al treball per compte d'altri, entenent per legislació laboral aquella que regula directament la relació laboral. És a dir, per utilitzar els termes de l'Estatut dels Treballadors, la relació que s'estableix entre els treballadors que presten els seus serveis retribuïts per compte d'altri i els empresaris per a qui i sota la direcció dels quals es presten aquests serveis, amb les exclusions i excepcions que s'indiquen en aquest Estatut. Es tracta d'evitar l'extensió artificial del que és laboral i amb aquesta l'ampliació indeguda, per injustificada, de la competència estatal en aquesta matèria. En la STC 39/1982, de 30 de juny (BOE de 26 de juliol), i en relació amb el que s'entén per matèria laboral, s'estableix que la qualificació de laboral, pel que fa als instituts jurídics del treball per compte d'altri, no es pot incloure jurídicament en zones incertes o equívokes.

Així doncs, estem ja en condicions de donar una definició del que és laboral com a matèria que inclou l'ordenació de la relació de treball, entesa en l'abast que li atorga l'art. 1.1 ET, tant en l'àmbit individual com col·lectiu, i també les institucions que tenen en aquesta la seva raó de ser. Però un cop definit l'àmbit material, caldria assenyalar que quan el que es delimiten són els camps competencials entre l'Estat i les CA, tal com ha destacat el TC en les sentències 35/1982 i 39/1982, no es pot estendre la competència estatal en aquesta matèria a costa de la CA, ja que això significaria interpretar abusivament el concepte de laboral. El bloc de constitucionalitat ens obliga ara a analitzar quin és el contingut de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya en aquesta matèria, és a dir, de quina manera la comunitat autònoma ha fet seva la competència que en matèria laboral li atorga l'art. 149.1.7 CE. L'art. 11.2 de l'Estatut

d'Autonomia de Catalunya recull la competència en matèria laboral amb el contingut següent: correspon a la Generalitat l'execució de la legislació de l'Estat en les matèries següents: 2) laboral, assumint les facultats, competències i serveis que en aquest àmbit i a nivell d'execució ostenta actualment l'Estat respecte a les relacions laborals, sense perjudici de l'alta inspecció d'aquest.

#### **A. El desenvolupament estatal de la legislació com a competència en matèria de músics**

##### a ) El Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics

Els artistes han constituït un col·lectiu la prestació de serveis del qual s'ha inclòs tradicionalment en l'òrbita de la legislació laboral, si bé a través de normes reglamentàries i sectorials. En concret, l'Ordre ministerial de 28 de juliol de 1972 sobre teatre, circ, varietats i folklore, i específicament l'Ordre ministerial de 2 de maig de 1977 sobre professionals de la música.

Posteriorment, i d'acord amb el que estableix l'ET, es dicta el Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, en el qual s'establia la vigència de les normes anteriors fins que no fossin substituïdes per convenis col·lectius. No obstant això, la pretensió legislativa ha estat la de derogar progressivament el conjunt encara en vigor de les ordenances laborals per convenis col·lectius, fins i tot pressionant les parts socials mitjançant l'anunci de la derogació de les ordenances en una data imminent, amb o sense conveni establert que les substitueixi. Concretament, en data 31 de desembre de 1997, es va produir la derogació de totes les ordenances encara vigents (per no haver estat substituïdes per convenis col·lectius), i entre aquestes

la referida als professionals de la música, la qual cosa va provocar un buit regulador d'aquest sector, a causa de l'absència d'un conveni col·lectiu específic, tal i com s'analitzarà amb més detall posteriorment.

Tot això provoca greus conseqüències per a l'adequada ordenació jurídica de les relacions laborals en el sector de la música, atès que l'única referència normativa sobre aquest punt es troba en el RD 1435/1985. D'altra banda, aquest Reial Decret no realitza una regulació exhaustiva, sinó que només contempla aquells punts de detall comuns amb el sector dels artistes, i deixa doncs innumerables aspectes que han de ser precisats i detallats pel conveni col·lectiu oportú o per una ordenació més específica que inclogui qüestions peculiars i rellevants de les relacions laborals en el sector de la música.

En conseqüència, a continuació es planteja l'estudi de les relacions laborals en aquest sector des d'una ordenació bàsica (la continguda en el RD 1435/1985), i amb les adequades integracions derivades de la legislació laboral general (específicament l'Estatut dels Treballadors), amb la finalitat de realitzar algunes aportacions sobre les línies d'ordenació que es puguin incloure en una possible i futura reglamentació general.

#### *Camp d'aplicació de les normes laborals en aquest sector d'activitat*

L'àmbit sobre el qual cal projectar una ordenació estrictament laboral, sotmesa doncs a les regles que regulen les relacions laborals, hauria de quedar definit per referència a allò que és propi del RD 1435/1985, és a dir, l'activitat que desenvolupen els artistes en espectacles públics per mediació d'un empresari o organitzador

d'espectacles públics. Fora d'aquest àmbit precís, un altre tipus d'activitat més o menys propera pel que fa a l'objecte o als subjectes que la presten, quedaria al marge de regulació per la normativa laboral, i en conseqüència no estaria sotmesa a l'exigència d'articular les prestacions de serveis per mitjà de contracte de treball. D'aquí la necessitat de definir clarament els contorns del camp d'aplicació de les normes laborals en aquest sector, tant des del punt de vista objectiu com subjectiu.

A) Àmbit objectiu: execució d'activitats artístiques desenvolupades directament davant del públic en qualsevol mitjà o local destinat habitualment o accidentalment a espectacles públics o actuacions de tipus artístic o d'exhibició, com ara teatres, cinemes, places de toros, instal·lacions esportives, circs, sales de festes o discoteques.

En aquest punt, el RD 1435/1985 ha optat per no oferir una definició del que s'entén per activitat artística a aquests efectes, i aporta únicament la referència, condicional, al fet que s'ha de desenvolupar davant del públic, precisant els locals d'accés públic per al desenvolupament o l'exhibició de l'actuació artística específica. En qualsevol cas, una actuació musical, desenvolupada per qui té els coneixements musicals suficients o les aptituds professionals idònies per realitzar una actuació d'aquesta naturalesa davant del públic, té perfecta cobertura sota l'àmbit d'aplicació d'aquesta normativa i per tant li és directament aplicable. D'aquí que les referències següents a l'actuació artística es precisin amb el qualificatiu de "musical", la qual cosa vol fer referència a qualsevol tipus d'activitat, ja sigui singular o continuada en el temps, en la qual es desenvolupi una actuació musical, tant en el marc d'una

funció com en el d'una intervenció aïllada, i ja sigui de caràcter individual o col·lectiu, sempre que s'adreci a un públic en locals també públics o en locals privats però amb projecció pública. Per tant, quedarien fora de l'àmbit d'aplicació de la norma reglamentària aquelles actuacions artístiques musicals realitzades en l'àmbit privat, és a dir, les que es desenvolupin en llocs o espais d'accés privat o exclusiu per a determinades persones sense una divulgació o difusió general externa.

B) Àmbit subjectiu: la relació laboral s'estableix entre, d'una banda, l'artista (músic) i la persona que el contracta o l'organitzador de l'espectacle públic, però atesa l'amplitud dels conceptes utilitzats pel Reial Decret, cal perfilar els elements identificatius que han de reunir ambdós subjectes per poder ser, en el seu cas, parts d'una relació laboral.

Pel que fa a la persona del músic, i en tant que element realment rellevant per configurar una relació laboral de prestació musical sota els condicionaments indicats anteriorment (actuació en espectacle públic), la norma no exigeix que aquell hagi d'ostentar necessàriament una determinada titulació o capacitació professional acreditada oficialment. En altres termes, l'exigència de la professionalitat o no del músic l'hauria d'exigir, en el seu cas, la persona que el contracta a l'hora de realitzar la contractació de prestació de serveis, sense que la professionalitat del subjecte l'imposi la norma. A més, resulta irrellevant, als mateixos efectes normatius, que el subjecte que hagi de desenvolupar l'actuació musical s'hi dediqui habitualment o esporàdicament.



D'altra banda, qualsevol persona que tingui aptituds professionals per poder prestar l'actuació musical pot ser subjecte del contracte de treball, sempre que tingui la capacitat jurídica per contractar com a treballador, i en aquest sentit, d'acord amb les normes laborals i les d'ordre civil, l'edat actua com un factor essencial de limitació i condicionament. Cal incidir en aquest punt atès que el sector de les activitats artístiques és l'únic on s'escau una excepció a la regla general de prohibició de treballar per als menors de 16 anys. En efecte, la plena capacitat d'obrar i en conseqüència de ser subjecte d'un contracte de treball, l'ostenten els majors de 18 anys i majors de 16 que visquin de manera independent, amb el consentiment dels seus pares i tutors o amb autorització de la persona o institució que els tingui al seu càrrec (art. 7 ET i arts. 314 seg. del Codi Civil). Així doncs l'edat mínima per tenir la capacitat jurídica i d'obrar necessària per contractar (16 anys) coincideix al seu torn amb l'edat mínima per treballar, de tal manera que, segons el que disposa l'art. 6.1 de l'ET, "es prohibeix l'admissió al treball als menors de 16 anys", amb l'única excepció prevista en el paràgraf 4t. del mateix article 6, que regula la intervenció dels menors de 16 anys en espectacles públics. La seva admissibilitat se supedita a la concurrència d'una condició formal (l'autorització de l'autoritat laboral) i d'una condició personal (que la prestació laboral del menor no suposi un perill per a la seva salut física ni per a la seva formació professional). En qualsevol cas, la prestació de serveis laborals del menor de 16 anys en espectacles públics es contempla sempre de forma excepcional, tot i que es tracti del sector de les activitats artístiques en espectacles l'entorn en què pugui ser més freqüent o habitual el fet d'aquesta excepció a la regla general de prohibició del treball per a menors de 16 anys. Confirma aquesta

excepcionalitat, i la inclusió en primer lloc i fonamentalment dels interessos físics, professionals i humans del menor, el fet que l'autorització s'hagi de produir per escrit per a actes determinats, tal com indica l'art. 6.4 de l'ET. No obstant això, l'art. 2 del RD 1435/1985 amplia i precisa el marc d'autorització de la intervenció del menor de 16 anys en espectacles públics. Segons el que disposa aquest RD no és la persona que contracta o l'organitzador de l'espectacle públic el que ha de demanar l'autorització administrativa sinó els representants legals del menor (pares o tutors), ja que seran aquests, en el cas que es lliuri l'autorització, els que signin el contracte en nom del menor, i per tant els que poden exercir les accions derivades del contracte. D'altra banda, l'autorització no té una pretensió general de manera que permet qualsevol tipus d'actuació o intervenció del menor en espectacles públics, sinó que més aviat s'ha de referir necessàriament a l'espectacle o actuació específica i n'ha de fer esment en l'escrit d'autorització, ja que és en atenció a aquesta que ha de referir-se el condicionament personal de protecció de la salut física i la formació professional i humana del menor.

Així mateix, i en el sector de les actuacions artístiques en espectacles públics, i concretament pel que fa a la prestació laboral realitzada per músics, cal subratllar la freqüència amb què pot resultar necessari o convenient contractar persones estrangeres. Pel que fa a aquest punt, l'art. 7 de l'ET declara la capacitat per contractar la prestació del seu treball a estrangers, tot i que ha d'estar d'acord amb el que disposa la legislació específica sobre la matèria, que actualment és la constituïda amb caràcter general per la Llei orgànica 7/1985 d'1 de juliol, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya, i pel seu reglament d'execució aprovat pel

Reial Decret 155/1996, de 2 de febrer. D'acord amb aquesta normativa, per tal que un estranger pugui treballar a Espanya, cal que tingui permís de residència i permís de treball. Amb caràcter general, aquests dos permisos se sol·liciten simultàniament i s'expedeixen amb idèntica durada, tret que la prestació laboral que desenvolupi l'estranger tingui una durada inferior a 90 dies, cas en el qual no se li exigirà permís de residència, sinó, òbviament, estada legal a Espanya (art. 15.4 Llei 7/1985 i art. 52.4 RD 155/1996). A aquesta excepció poden acollir-se els músics estrangers contractats a Espanya per a determinades actuacions musicals, atesa la naturalesa temporal limitada que, amb caràcter general, presenten aquestes. D'altra banda, i quan es tracta d'artistes estrangers contractats a Espanya per a actuacions singulars que no impliquin una activitat continuada, es fa una excepció a l'exigència de permís de treball (art. 16.4 Llei 7/1985). (Vegeu STCT de 15-12-1987, art. 28271.)

En cas contrari, i quan l'objecte de la contractació consisteixi en una activitat continuada (temporada), sí que caldria que l'organitzador de l'espectacle, o bé el mateix treballador estranger si aquell no l'hagués sol·licitat, demanés el permís de treball oportú a la Direcció Provincial corresponent del Ministeri de Treball i Seguretat Social (art. 44.1 i 2 RD 155/1996). No obstant això, quan es tracti de la contractació d'un grup de músics estrangers per a una activitat o actuació de durada no superior als sis mesos, es pot substituir el permís de treball per una autorització col·lectiva, sempre que aquesta sigui sol·licitada per la persona que els contracta o l'organitzador de l'espectacle (art. 74.1 RD 155/1996).

Un cop contractat laboralment, el treballador estranger gaudirà de les mateixes condicions de treball reconegudes als treballadors nacionals: "el salari i altres condicions de treball dels

estrangers autoritzats a treballar a Espanya per compte d'altri no podran ser inferiors en cap cas als fixats per la normativa vigent en territori espanyol o determinats convencionalment pels treballadors espanyols en l'activitat, categoria i localitat de què es tracti" (art. 69 RD 155/1996).

Aquesta equiparació s'estén, en virtut del dret de lliure circulació, als treballadors estrangers comunitaris, sense que puguin ser objecte de cap discriminació "pel que fa al lloc de treball, la remuneració i altres condicions de treball" (art. 48.2 del Tractat de la CEE).

Per part de la persona que contracta, únicament s'exigeix que sigui la persona que rebi la prestació de serveis laborals contractada, en aquest cas una actuació musical en espectacle públic. D'aquí que resulti indiferent si a aquesta condició se li afegeix o no el fet que sigui empresari des de la perspectiva del dret mercantil. Com a tal, doncs, pot ser tant una persona física o jurídica, i en aquest últim cas, privada o pública. D'aquesta manera, poden celebrar contractes de treball com a organitzadors les administracions públiques.

Més enllà d'aquesta referència en l'art. 1.1 sobre la figura de la persona que contracta, les normes laborals no contenen cap estipulació sobre la seva capacitat jurídica i d'obrar. D'aquí que en relació amb la capacitat per contractar serveis laborals, la persona que contracta s'haurà d'ajustar a les regles generals sobre la matèria contingudes al Codi Civil. Concretament, i si es tracta d'una persona jurídica (Administració pública), la capacitat per contractar s'estableix en els arts. 35 i seg. del Codi Civil.

### Règim jurídicolaboral

El règim jurídicolaboral referit a la prestació de serveis dels músics serà doncs l'establerta pel RD 1435/1985, i l'ET queda com a norma supletòria per completar aquells aspectes de la regulació que no hi estiguin continguts.

Ara bé, l'excepció es troba en les remissions que el mateix RD 1435/1985 fa a la negociació col·lectiva pel que fa a la regulació dels aspectes que s'hi inclouen. Entenem que aquesta remissió exclou en el seu cas l'aplicació supletòria de l'ET de forma directa, mentre que, si no hi ha conveni col·lectiu, serà el pacte individual el que reguli allò que no preveu el RD o el conveni col·lectiu, si bé el contingut del pacte individual haurà de respectar les disposicions de referència contingudes a l'ET.

Tenint tot això present, la peculiaritat de l'activitat laboral que s'analitza –la prestació d'activitats artístiques i més concretament, la que porten a terme els músics– comporta certes peculiaritats en aspectes importants de la relació laboral, que s'allunyen en major o menor mesura de la regulació general i comuna prevista a l'ET. Bàsicament, els aspectes on majoritàriament es presenten aquestes peculiaritats són els següents:

- contingut dels drets i obligacions de les parts
- modalitats del contracte (és freqüent el contracte de grup)
- temps de treball i descans
- règim d'extinció i els seus efectes

#### 1) Accés a la relació laboral

En la fase precontractual cal destacar, en qualsevol cas, la llibertat de contractació que té l'organitzador d'espectacles públics. En efecte, qualsevol persona que actua com a organitzador té plena llibertat per decidir si contracta o no treballadors i de quina manera,

com també el dret a escollir lliurement el treballador o els treballadors amb els que vulgui subscriure un contracte de treball.

Pel que fa a l'elecció del músic o grup musical amb el qual s'ha de formalitzar un contracte de treball, atesa l'especial relació de confiança en la professionalitat de l'artista i la seva capacitat i idoneïtat per prestar aquella activitat o actuació musical, la seva elecció per part de l'organitzador no exigeix necessàriament que segueixi un procés a través dels serveis habituals de col·locació de treballadors (INEM, agències d'ocupació i empreses de treball temporal). Al contrari, en aquest sector d'activitat el més habitual és precisament el contacte més o menys directe entre la persona que contracta o organitzador d'espectacles públics i el músic o agrupació musical, que se sustenta sovint en relacions o referències prèvies.

No obstant això, sí que es mantenen certes obligacions de registre o informació dels contractes de treball subscrits. En concret, la persona que contracta o organitzador d'espectacles públics ha d'efectuar el registre i dipòsit en les corresponents oficines d'ocupació d'aquells contractes de treball que s'hagin de formalitzar per escrit en el termini de deu dies hàbils següents a la seva concertació, o bé comunicar en el mateix termini les contractacions efectuades quan no hi hagi obligació legal de formalitzar-les per escrit (art. 16.1 Estatut dels Treballadors). Aquestes obligacions s'imposen independentment que la prestació o servei contractat es desenvolupin posteriorment. Això ens porta a la qüestió de si és necessari formalitzar el contracte de treball amb una antelació determinada a l'inici de l'activitat. En aquest punt, no hi ha cap precisió normativa referida especialment a la contractació laboral d'artistes musicals, és a dir, no es preveu la necessitat d'observar un temps precedent a l'inici de l'actuació musical per signar el

contracte de treball. Per la seva banda, tampoc en la normativa general que en el seu cas actuaria com a supletòria (bàsicament l'Estatut dels Treballadors) s'imposa preceptivament l'obligació que hi hagi un contracte de treball formalitzat pel treballador a l'inici de la seva prestació laboral. Només es disposa la configuració d'una infracció laboral greu quan no es formalitza per escrit el contracte i aquest requisit fos exigible (art. 95.1 ET), i d'una infracció lleu quan no es comuniquen a l'oficina d'ocupació les contractacions realitzades (art. 26.1 LISOS). Així doncs en conseqüència, des de la lletra de la norma res no impediria que el contracte de treball es formalitzés per escrit un cop iniciada l'activitat o actuació musical contractada, si bé resultaria del tot aconsellable que el contracte es formalitzés amb anterioritat, o bé en un breu termini des de l'inici de l'actuació musical, sobretot per raons de seguretat jurídica. En efecte, cal recordar que el contracte de treball dóna cobertura jurídica al conjunt de drets i deures bàsics que assumeixen cada una de les parts, i en conseqüència resulta necessari, pels motius de seguretat jurídica al·ludits, que els subjectes coneguin amb l'antelació suficient i d'una manera clara i precisa el contingut, àmbit i límits del que assumeixen respectivament i allò a què es comprometen, a l'hora d'iniciar una relació laboral. Per tot això, resultaria recomanable adoptar un compromís de formalització del contracte de treball almenys amb una setmana o deu dies d'antelació abans d'iniciar efectivament la prestació contractada.

Pel que fa concretament a la procedimentalització per escrit del contracte de treball, si bé l'ET parteix d'un principi de llibertat de forma i admet igualment la forma verbal o l'escrita, exigeix tanmateix de forma perceptiva la forma escrita per a determinats supòsits contractuals, expressament esmentats en l'art. 8 de l'ET, i

en general quan així ho exigeixi una disposició legal. En concret, el RD 1435/1985, regulador de la relació laboral especial en espectacles públics, exigeix que qualsevol contracte de treball realitzat entre una persona que contracta o organitzador d'espectacles públics i un artista (en aquest cas, un músic) caldria que fos formalitzat per escrit, independentment del tipus contractual escollit, indefinit o de durada indeterminada, i en aquest últim cas amb independència de la durada temporal concreta, per molt reduïda que fos. En efecte, la manca d'indicació de la norma (art. 3 del RD 1435/1985) en relació amb el tipus de contracte de treball que hauria de formalitzar-se per escrit obliga a estendre aquesta obligatorietat a qualsevol modalitat contractual de les que preveuen les normes laborals per articular la relació laboral entre persona que contracta i artista musical.

Al costat d'això, el mateix RD imposa la formalització d'un exemplar per triplicat del contracte: una còpia per a cada una de les parts contractants i una tercera per al registre de l'oficina corresponent de l'INEM. Atès que així ho exigeix la norma, l'incompliment d'aquesta obligació comportarà l'aplicació de la infracció laboral esmentada (art. 95.1 ET) i com a conseqüència, d'una sanció administrativa de naturalesa pecuniària, com també dels efectes previstos en el mateix ET davant d'aquest incompliment. En concret, si no s'observa la forma escrita, la relació laboral continuarà subsistint sempre que aquesta estigui identificada com a tal, ja que la prestació de serveis té les característiques típiques de la relació laboral (alienació, dependència i retribució), si bé es presumirà l'establiment d'un contracte per temps indefinit i a jornada completa, tret que hi hagi una prova contrària que demostrï la naturalesa temporal de la relació. En definitiva, i tot i que la



intencionalitat de les parts fos donar origen a una relació laboral estrictament temporal (per exemple, per a la realització d'actuacions musicals concretes i limitades en el temps), la no formalització del contracte per escrit comportaria la conseqüència de presumir que el contracte se celebra per temps indefinit i a jornada completa, tret que la persona que contracta, a qui correspon la càrrega de la prova, demostrï que la prestació tenia essencialment un caràcter temporal i no indefinit en el temps (com pot resultar fàcilment demostrable en les actuacions o activitats musicals contractades per a dates o funcions concretes).

D'altra banda, si bé s'exigeix aquesta forma escrita del contracte de treball subscrit amb un músic o agrupació musical, la norma no exigeix que aquest es formalitzi en un model oficial. És a dir, no hi ha un model prefixat de contracte de treball subscrit amb un artista musical, si bé hi ha determinats tipus contractuals que sí que són oficials pel que fa al model de contracte. Per tant, si s'utilitza algun d'aquests per formalitzar la relació laboral entre la persona que contracta i l'artista, caldrà utilitzar el model oficial corresponent. Llevat d'aquests casos, i on no hi ha aquesta exigència, correspon a les parts articular lliurement el document contractual (i és possible pactar-ne un de determinat i concret a través de la negociació col·lectiva i que resulti exigible en qualsevol contractació per a actuacions o activitats musicals en espectacles públics). No obstant això, caldrà complir les indicacions que pel que fa aquest punt s'estableixen en l'art. 3 RD 1435/1985, en el sentit que, com a mínim, cal fer constar en aquest document una sèrie de precisions identificatives del contracte i dels elements principals que conformen la relació laboral: identificació de les parts, objecte del contracte (activitat artística contractada i a la qual s'obliga el

subjecte), retribució acordada (amb expressió dels diferents conceptes que la integren), durada del contracte i del període de prova, en cas que s'estipuli. El caràcter mínim d'aquestes precisions permet doncs que les parts incorporin, al mateix temps, qualsevol altra referència o estipulació que delimiti el conjunt de drets i deures que s'assumeixen en virtut d'aquest, com ara l'horari estipulat, les clàusules sobre l'exclusivitat de l'artista, la previsió i els efectes de les resolucions anticipades del contracte, etc. Però també, i atès que aquests elements identificatius apareixen amb el caràcter de mínims, en tant que són precisament aquells que permeten individualitzar els aspectes personals (subjectes), formals (durada del contracte) i les obligacions (prestació contractada i retribució) de la relació laboral, l'absència d'alguns d'aquests hauria de quedar assimilada a l'absència de forma escrita, i per tant a l'aplicació dels efectes sancionadors descrits anteriorment.

Específicament, i com una de les clàusules de lliure estipulació, es preveu la referida a un període de prova. De la mateixa manera que l'art. 14 ET ho contempla amb caràcter general, l'art. 4 RD 1435/1985 parteix de l'absoluta llibertat de les parts a l'hora d'estipular un període de prova, si bé, pel que fa als condicionaments temporals, el RD s'allunya de l'ET per establir una ordenació especial d'acord amb l'especial naturalesa de la prestació laboral. En concret, únicament preveu la possibilitat d'estipular un període de prova en els contractes de durada determinada superior a deu dies, la qual cosa s'explica i té raó de ser per la finalitat mateixa del període de prova en relació amb el tipus de prestació que s'ha de realitzar. En efecte, si la finalitat última del període de prova és que l'organitzador valori l'aptitud professional del treballador pel que fa a la continuïtat del contracte de treball i de la mateixa relació laboral

entre les dues parts, aquesta valoració només hauria de tenir fonament si es tractés d'una prestació que el treballador realitzés almenys durant un cert temps, és a dir, una prestació que pogués tenir una certa continuïtat temporal, encara que fos limitada. Si això es relaciona amb les modalitats de desenvolupament d'una activitat musical, que pot consistir en una o diverses actuacions concretes i determinades, l'estipulació d'un període de prova no només difícilment tindria cabuda des de l'aspecte temporal, sinó que a més no estaria justificada des del punt de vista de la seva finalitat: el període de prova té sentit en prestacions de serveis de caràcter continuat, és a dir, que exigeixen un determinat temps per al desenvolupament o la culminació de l'activitat i no en prestacions aïllades i concretes que puguin desenvolupar-se en un o diversos actes, al marge que en aquests supòsits aquestes contractacions solen realitzar-se amb persones de les quals es coneix o es presumeix l'aptitud professional per al desenvolupament de la prestació contractada, sense necessitat doncs de passar per un període de valoració prèvia.

És per això que l'art. 4 del RD 1435/1985 únicament preveu la possibilitat de pactar un període de prova en prestacions que tenen una determinada durada i per tant certa continuïtat, com podrien ser, per exemple, actuacions de temporada, sempre que tinguin una durada mínima de 10 dies. Complert aquest requisit, la mateixa durada del període prova es condiciona, des del RD, a la durada del contracte de treball i, en definitiva, a la durada de la prestació contractada, buscant així una certa proporcionalitat entre una i l'altra:

- màxim de 5 dies en contractes de fins a dos mesos
- màxim de 10 dies en contractes de fins a 6 mesos

-màxim de 15 en contractes de durada superior a 6 mesos

Tret d'aquesta especialitat pel que fa a la durada del període de prova (i a la durada mínima del contracte en què es pot estipular), resulta d'aplicació la resta de les notes que configuren el règim jurídic del període de prova, tal i com s'expressen en l'art. 14 ET (precepte que, per a la resta, remet a l'art. 4 del RD); d'una banda, l'exigència de forma escrita, de manera que en cas d'absència es considera inexistent un període de prova; d'altra banda, el manteniment durant el contracte dels drets i les obligacions laborals i de seguretat social del treballador contractat i el seu còmput als efectes d'antiguitat; i finalment, la facultat concedida a ambdues parts durant el transcurs del període de prova de desistir del contracte, sense necessitat d'al·legar i provar cap causa i sense que aquesta decisió doni lloc a indemnització, tret que s'hagués pactat expressament. En relació amb l'adoptada en el seu cas per la persona que contracta, aquesta facultat de rescissió ha trobat el límit de la vulneració dels drets fonamentals, és a dir, no pot fer-se valer per causes alienes al mateix treball, en contra d'un dret fonamental, tal com apunta singularment el principi de no discriminació de l'art. 14 de la Constitució (STC de 16-10-1984 i 16-9-1988). Juntament amb això, apareix també com a límit l'abús de dret, ja que es considera abusiu un període de prova quan ja hi ha un coneixement suficient entre les parts i s'ha comprovat l'aptitud professional del treballador per haver-se subscrit altres contractes de treball per al desenvolupament de funcions o activitats idèntiques (art. 14.1 ET).

## 2) Modalitats de contractació

Pel que fa aquest punt, l'art. 5 RD parteix de la possibilitat que una activitat artística que es desenvolupi en espectacle públic pugui

procedimentalitzar-se a través d'un contracte de treball de durada indefinida o de durada determinada. El precepte no es decanta cap a un o altre tipus de contracte, sinó que més aviat els considera en situació de plena igualtat. (De fet, la STS de 24 de juliol de 1996 admet amb gran amplitud els contractes temporals, fins i tot sense exigència de causa).

Encara més, el RD remet directament a la regulació prevista en l'ET pel que fa al règim jurídic de les modalitats de contracte de treball, tot i que no fa cap altra precisió al marge de la indicació d'aquells supòsits en què resulta més pertinent o adequada la formalització d'un contracte de durada determinada o temporal: per una o diverses actuacions de temps determinat (*bolo*), per una temporada o pel temps que una obra estigui en cartell. Ara bé, amb aquesta indicació, el precepte no imposa l'obligació d'un contracte temporal sempre que l'activitat que es contracti coincideixi amb alguns d'aquests supòsits, sinó que en apuntar el terme "podrà ser" es refereix estrictament a la seva idoneïtat però sense arribar a impedir que, en el seu cas, pugui subscriure's un contracte fix de caràcter discontinu també en aquests supòsits. És a dir que, tot i mantenir indefinidament el vincle contractual, únicament es presti l'activitat contractada durant el temps que inclogui la temporada. Això és el que pot succeir en les contractacions de músics per dur a terme una o diverses actuacions durant un període de temps l'any (temporada). En aquests casos, l'organitzador pot fer un contracte temporal, de durada determinada i limitada a la mateixa durada de la temporada, o bé un contracte fix de caràcter discontinu, és a dir, el que únicament obliga a la prestació concreta en un determinat moment sense que quan aquest finalitzi s'extingeixi el contracte, sinó que més aviat se suspengui fins a l'inici de la nova temporada.

Ara bé, d'acord amb el règim jurídic d'aquesta modalitat contractual tal i com es regula en l'Estatut dels Treballadors, en celebrar un contracte de treball fix de caràcter discontinu, els treballadors tenen dret a ser cridats cada cop que s'iniciï de nou l'activitat, i en cas d'incompliment, poden reclamar en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció competent. Tenint en compte per tant aquesta eventualitat, i el fet que en ocasions la temporada o les actuacions no es poguessin programar, resultaria més aconsellable fer contractacions temporals, coincidents amb la durada de l'actuació o la temporada, deixant en llibertat les parts per formalitzar nous contractes a l'inici de la següent.

De fet, i fonamentalment quan es tracti de contractar actuacions aïllades o activitats amb una durada limitada, el tipus contractual idoni per acollir-les és el contracte per obra o servei determinat, és a dir, aquell l'objecte del qual és "la realització d'obres o serveis determinats amb autonomia i substantivitat pròpies dins de l'activitat de l'empresa, l'execució de les quals, tot i que limitada en el temps, és en principi de durada incerta" (art. 15.1.a de l'ET i art. 2.1. RD 2546/1994, de 29-12-1994, de desenvolupament). Així, tret d'aquells elements continguts en aquesta definició que no resulten aplicables per la naturalesa de l'activitat contractada i per la mateixa entitat subjectiva de la persona de l'organitzador, no hi ha especials dificultats per configurar aquesta modalitat contractual com aquella que actuaria com a contracte "tipus" en l'àmbit de les contractacions amb músics o agrupacions musicals en espectacles públics.

Així, la referència a obres o serveis determinats, amb autonomia i substantivitat pròpies dins de l'activitat de l'empresa, no impedeix la utilització d'aquest tipus de contractes quan, d'una banda, la persona que contracta no ostenta la condició jurídica d'empresari, és

a dir, no és el titular d'una activitat mercantil, i quan d'altra banda, i per deducció, no es pot aïllar l'obra o el servei que es contracta de les altres activitats de l'empresa. En concret, si es parteix del fet que l'organitzador és qualsevol persona que rep la prestació de serveis laborals d'una altra a la qual retribueix, i en règim de dependència i subordinació (art. 1.1 de l'ET), i si com a organitzador resulta així configurat com a subjecte d'una relació laboral amb un artista en espectacle públic, s'ha d'obviar doncs qualsevol referència condicionant que per ser subjecte d'aquest tipus de contracte cal ser necessàriament empresari. Si això és així, tampoc necessàriament l'obra o el servei contractat ha de correspondre a l'activitat normal de l'empresa; en conseqüència, atès que pot ser subjecte del contracte qualsevol persona en la seva condició d'organitzador, resultaria indiferent, als efectes de contractar els serveis professionals d'un músic o agrupació musical, que aquell desenvolupés o no una activitat en la qual estigués inclosa l'organització d'espectacles públics. En definitiva, i tal com s'ha apuntat a l'inici, el que contracta aquests serveis pot ser una persona que ocasionalment i esporàdicament realitzi aquest tipus d'intervencions de negoci, o bé una entitat privada o pública que tingui entre les seves tasques desenvolupar certes activitats culturals, artístiques i musicals.

Així doncs, i sobre la base d'aquestes consideracions, és perfectament admissible la utilització d'aquesta modalitat contractual per a la contractació d'una obra o servei determinat, en aquest cas de naturalesa musical en espectacles públics. Al costat d'aquesta, en aquest mateix àmbit, es pot utilitzar una altra modalitat de contracte de treball de durada determinada, prevista i regulada per la legislació laboral general. Es tracta del contracte

d'interinitat (art. 15.1 de l'ET i art. 4 del RD 2546/1994). En efecte, és possible que la vinculació de determinats treballadors (artistes/músics) amb la persona que contracta o l'organitzador d'espectacles públics tingui una certa estabilitat fins al punt que es puguin admetre interrupcions o suspensions de la prestació laboral, amb dret a reserva del lloc de treball, que justifiquin la necessitat de substituir-lo per una altre treballador mitjançant un contracte d'interinitat. En efecte, i d'acord amb la regulació continguda a l'ET, els supòsits d'interrupció de la prestació laboral, com ara descansos, permisos o vacances, com també alguns dels supòsits de suspensió del contracte de treball previst en l'art. 45 ET, com la incapacitat laboral o l'excedència forçosa, justificués la contractació d'interins. Així mateix, és possible dur a terme aquesta contractació temporal quan es vulgui cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva (art. 4 RD 3546/1994). Igualment, i d'acord amb la normativa general, la durada del contracte d'interinitat serà la del temps durant el qual subsisteixi el dret de reserva del lloc de treball del treballador substituït, o la del temps que duri el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva d'un lloc de treball, sense que la seva durada pugui ser superior a tres mesos, tret en els processos de selecció de les Administracions públiques en què la durada serà la prevista en la normativa específica (art. 4.2.b RD 3546/1994).

Altres modalitats contractuals de naturalesa temporal, diferents de les indicades, difícilment es podrien incloure en l'àmbit de la contractació d'actuacions musicals en espectacles públics, tant per la naturalesa de la prestació com per l'especificitat del subjecte treballador que ha de desenvolupar-la. És així com no es podrien



utilitzar, d'una banda, els anomenats contractes eventuais per circumstàncies de la producció, ja que estan orientats estrictament a solucionar les necessitats productives d'entitats empresarials o mercantils, en tenir per causa justificativa "circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes" (art. 15.1.b de l'ET i art. 3.1 del RD 3546/1994); i per tant, tampoc es podria incloure la contractació temporal de tipus conjuntural, prevista en l'art. 44 de la Llei 42/1994, de 30-12-1994, ja que la seva utilització només està prevista per als treballadors discapacitats, d'acord amb la Disposició addicional 1a del RD-Llei 8/1997. Per la seva banda, el contracte de relleu (art. 12.4 de l'ET i arts. 7 i seg. del RD 1991/1984), només seria possible en aquells casos en què un treballador vinculat a l'organitzador de forma estable i a jornada completa, però proper a l'edat de jubilació (almenys amb 62 anys), hagués concertat amb aquell una reducció de jornada i sou per permetre que la jornada alliberada la pogués completar un altre treballador contractat (mitjançant contracte de relleu) i fins que aquell treballador arribi a l'edat de la jubilació. L'excepcionalitat que, amb caràcter general, presenta aquest tipus de contractació laboral encara s'accentua més en l'àmbit de la prestació d'activitats musicals en espectacles públics i només es pot produir en casos molt aïllats i concrets, com ara el d'un grup musical o orquestra contractada de manera estable o indefinida i en la qual la progressiva proximitat dels seus components a l'edat de jubilació permetés crear el supòsit de fet que possibilités la contractació de relleu.

D'altra banda, l'especificitat i sobretot la professionalitat que, amb caràcter general, s'exigeix al subjecte que ha de desenvolupar un actuació o activitat musical en espectacles públics pot provocar

l'escassa utilització dels contractes en pràctiques i per a la formació. Aquests contractes estan destinats a la gent jove que busca la seva inserció professional a través d'una simultaneïtat de la formació teòrica i pràctica necessària per desenvolupar una feina qualificada (contracte per a la formació amb joves de 16 a 21 anys), o bé mitjançant la realització d'una pràctica professional adequada al nivell d'estudis prèviament adquirits (contractes en pràctiques durant els quatre anys immediatament següents a l'acabament dels estudis). En tot cas, podria ser aquest darrer contracte el que tingüés alguna possibilitat d'utilització en l'àmbit de les actuacions musicals quan la vinculació amb l'organitzador tingui certa estabilitat.

D'altra banda, i tot i que en el RD s'assenyala que podran acordar-se pròrrogues successives dels contractes de durada determinada, cal tenir en compte que aquesta possibilitat només es pot donar en determinades modalitats contractuals de naturalesa temporal i no en totes. En concret, si es formalitza un contracte per obra o servei determinat, la seva durada quedarà condicionada al temps que resulti necessari per realitzar l'obra o el servei. Així serà possible que no quedi prefixat el termini de durada del contracte, de tal manera que només s'extingirà quan es realitzi l'obra o el servei contractat. En aquests termes, si no hi ha una durada final assenyalada amb antelació (davant la incertesa del temps que fos necessari per culminar l'obra o el servei) no es podrà procedir a la pròrroga, i si s'acaba l'obra o el servei, el contracte s'extingirà per pròpia naturalesa, sense que aleshores es pugui prorrogar tampoc el contracte quan el seu objecte hagi finalitzat. En el seu cas, si es volgués iniciar de nou un altre servei o obra, caldria formalitzar un altre contracte.

Així mateix, si es formalitzés un contracte d'interinitat, cal tenir en compte que també la seva durada està en funció del temps durant el qual subsisteixi el dret de reserva de lloc de treball del treballador substituït o la del temps que duri el procés de selecció o promoció (amb el màxim de 3 mesos). Així, el contracte s'extingiria quan finalitzés el dret de reserva (amb o sense reincorporació del substituït), o quan es reincorporés el nou treballador seleccionat o promocionat, i per tant tampoc hi hauria la possibilitat de prorrogar el contracte d'interinitat.

Ara bé, és cert que tant en una com en l'altra modalitat contractual, la legislació laboral preveu una situació especial de pròrroga que no és voluntàriament decidida per les parts sinó imposada per la norma a tall de sanció per incompliment de l'obligació de denúncia expressa, és a dir, de la notificació d'una part a l'altra de l'acabament del contracte. En concret, l'art. 8.2 del RD 2546/1994 inclou el supòsit que un cop executada l'obra o servei o quan es donin les causes previstes per a l'extinció del contracte d'interinitat, no s'hagués formulat denúncia expressa i el treballador continués prestant serveis, el contracte es consideraria prorrogat tàcitament per temps indefinit, tret que hi hagi una prova contrària que acrediti la naturalesa temporal de la prestació. Aquesta prova, un cop més, recau en la persona que contracta i, pel que fa a contractacions en l'àmbit de les actuacions musicals en espectacles públics no sembla que plantegi dificultats excessives, sobretot pel que fa a una contractació per obra o servei determinat, atesa la identificació particularitzada i concreta, fins i tot dins d'una determinada programació temporal, que solen tenir les actuacions o activitats musicals precisament en espectacles públics.

En qualsevol cas, i malgrat això, si en el contracte específic de treball temporal s'hagués precisat amb antelació la durada final d'aquest, i si aquesta fos inferior a la màxima possible i permesa, hi hauria la possibilitat que, en aquella data, les parts concertessin una pròrroga de comú acord, especificant-ne la durada, fins i tot de forma successiva i fins al seu termini final admès.

Finalment, i el sí que resulta molt significatiu és que el RD no faci esment a una modalitat contractual que pot tenir una acollida especial en el sector artístic, i sobretot en l'àmbit de les actuacions en grup. Ens referim al contracte de grup. D'acord amb la legislació laboral general, aquest contracte és el que es formalitza entre la persona que contracta i un grup de treballadors considerats en la seva totalitat (art. 10.2 ET), i com a tal, pot adoptar la naturalesa d'indefinit o de durada determinada. Ara bé, aquesta modalitat de contracte de grup trenca amb la bilateralitat típica d'un contracte de treball celebrat entre dos subjectes (persona que contracta i treballador), en la mesura en què se subscriu un únic contracte de treball però amb el subjecte treballador constituït com a col·lectiu. En aquests casos, i com que no hi ha una pluralitat de contractes de treball (un per a cada component del grup), la persona que contracta no té en relació amb cada un dels membres del grup els drets i deures que li corresponen com a tal, sinó només en la relació amb el grup. Així, cal nomenar (si és que no ho està) un cap de grup per tal que actuï com a representant d'aquest davant de la persona que contracta i com a interlocutor directe amb aquest. La intervenció de l'organitzador en la composició del grup i en la seva modificació dependrà de l'acord adoptat entre les parts, atès que és possible que hagi contractat el grup precisament pels seus components. Per això les possibles substitucions d'alguns dels seus membres podrien

exigir el coneixement i/o l'autorització de la persona que els contracta, sota la pena de resolució del contracte. Aquesta circumstància hauria de quedar així reflectida en el contracte de treball, ja que en cas contrari, si no se'n fa cap menció, s'entén que a la persona que contracta li resulta irrellevant la composició del grup i, per tant, la seva modificació, sempre que es garanteixi el compliment de la prestació contractada.

### 3) Drets i obligacions

El músic contractat laboralment, com qualsevol altre treballador, té reconeguts tota una sèrie de drets i deures laborals bàsics que ha d'exercitar durant el desenvolupament de la seva prestació laboral. D'aquí que, en relació fonamentalment als drets, no es pugui fer cap distinció ni disminució d'aquests pel fet de ser un treballador sotmès a un estatut especial. En conseqüència, els músics contractats per realitzar actuacions en espectacles públics han de gaudir de tot el conjunt de drets que s'esmenten, en una relació bàsica i inicial, en l'art. 4 de l'ET, tant en el seu aspecte individual (dret a la no discriminació, a la integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene, al respecte de la seva intimitat i a la consideració de la seva dignitat, a la percepció puntual de la remuneració i a l'exercici de totes aquelles accions que es derivin del seu contracte), com en l'aspecte col·lectiu (dret de lliure sindicació, de negociació col·lectiva, d'adopció de mesures de conflicte col·lectiu, de vaga, de reunió i de participació en l'empresa).

Igualment, el treballador músic està sotmès al compliment d'una sèrie de deures i obligacions en el transcurs de la relació laboral, deures que inicialment són els mateixos que s'estableixen en l'art. 5 de l'ET, però que no obstant estan matisats per la naturalesa especial

de l'activitat prestada. En primer lloc, el deure de contribuir a la millora de la productivitat s'obvia pel fet que el treballador músic no està relacionat directament amb una activitat mercantil, de producció de béns o serveis, en què tingui que aportar el seu esforç personal per a la major productivitat d'una empresa. A part dels esmentats en l'ET, hi ha dos altres deures que sí que són extraprolabes íntegrament al treball prestat per un músic en espectacles públics: d'una banda, el deure d'observar les mesures de seguretat i higiene que s'adoptin, i de l'altra el deure de complir amb les obligacions concretes del seu lloc de treball, d'acord amb les regles de la bona fe i diligència. Ara bé, pel que fa a aquest últim deure –el compliment de la feina amb diligència, que es tradueix en una obligació de rendiment–, quan es tracta d'un músic, el nivell de diligència no estarà marcat directament i essencialment per les ordres i les instruccions de l'organitzador o persona que contracta, sinó per ell mateix d'acord precisament amb les seves aptituds professionals. En aquest punt, i atesa l'especificitat del subjecte treballador, el músic té un major marge de maniobra en la determinació de la diligència que ha d'imprimir a la seva prestació, a diferència d'allò que s'expressa amb caràcter general a l'ET (concretament, el seu art. 20.2 disposa que “el treballador deu a l'empresari la diligència i la col·laboració en el treball que marquin les disposicions legals, els convenis col·lectius i les ordres o les instruccions adoptades per aquell en l'exercici regular de les seves facultats de direcció, i en el seu defecte, pels usos i els costums”). És precisament per això que el mateix RD recull en el seu art. 6.2 que l'artista està obligat a realitzar la seva activitat “aplicant la diligència específica que correspongui a les seves aptituds artístiques personals”. Són precisament aquestes aptituds les que

valora l'organitzador a l'hora de la contractació, i per tant, les que creen una especial relació de confiança entre ambdós al voltant de la manera de treballar de la persona contractada.

Per això, també es dilueix el poder de direcció de l'organitzador i correlativament el deure d'obediència del treballador músic. En concret, aquell podrà expressar ordres i donar directrius sobre aspectes merament organitzatius de l'espectacle públic (tal i com indica l'art. 6.2 del RD), però no sobre la forma que el treballador fa la seva feina. És a dir, el músic contractat està obligat a realitzar el seu treball d'acord amb les indicacions de l'empresari o persona en qui delegui, d'acord amb els plans d'assaig i exhibició, però la forma que aquests el portin a terme i el mètode o tècnica que apliquin dependrà essencialment del mateix treballador. Cal tenir en compte que el músic es compromet a desenvolupar una activitat (més o més prolongada) o, en el seu cas, a oferir un resultat (una actuació concreta), en la qual resulta absolutament inherent la professionalitat del treballador, de manera que la tècnica, ciència o art que aquest li imprimeixi és en definitiva determinant de la manera de desenvolupar aquesta prestació. Aquest és un aspecte, doncs, que queda tancat al lliure exercici del poder de direcció, entès com a expressió de la facultat de la persona que contracta per determinar el contingut i la pràctica de la prestació laboral. Per tant, en virtut d'això, la persona que contracta no podria negar o impedir la realització d'assais o altres activitats preparatòries per a l'exercici de l'activitat musical, si el treballador les estimés necessàries o oportunes, tot i que es podria arribar a un acord sobre el nombre d'assais que fossin necessaris, la qual cosa hauria de quedar reflectida en el contracte corresponent en la mesura que això tindrà els oportuns efectes en matèria de jornada i d'horari. Si això

és així, resulta més que discutible la previsió continguda en l'art. 6.3 del RD, que permet a la persona que contracta excloure els treballadors d'aquests assaigs o altres activitats preparatòries en cas de sanció. En aquest punt, cal recordar que el poder sancionador de la persona que contracta està limitat per determinats principis com el de la legalitat o la proporcionalitat, i que impedeixen no solament que la persona que contracta sancioni el treballador amb mesures arbitràries, il·legals o abusives, sinó també que la sanció tingui uns efectes diferents d'aquells que li són propis, és a dir, efectes repressius o punitius de males conductes o preventius d'incompliments futurs, la qual cosa s'assoleix amb sancions com ara la suspensió de feina o sou o l'acomiadament, però no amb aquelles que fins i tot poguessin provocar una prestació laboral incorrecta per part del treballador, com passaria per exemple si se sancionés un treballador reduint-li la jornada però exigint-li el compliment del mateix nombre d'hores de feina. El mateix podria plantejar-se respecte a una mesura sancionadora que impliqués que el treballador músic no realitzés aquells assaigs o activitats preparatòries que fossin necessàries per al compliment correcte de l'activitat musical per a la qual va ser contractat. És per això que entenem la no admissibilitat d'aquest tipus de mesures.

D'altra banda, i dins del peculiar règim de drets i deures a què se sotmeten les parts d'una relació laboral que tingui per objecte una activitat musical, cal esmentar la disponibilitat o dedicació a què pot estar subjecte el músic respecte a la persona que el contracta. És cert que com a deure bàsic de qualsevol treballador s'especifica la no concurrència amb l'activitat de l'empresa (art. 5 d. ET) i es prohibeix expressament que un treballador pugui efectuar prestacions laborals "per a diversos empresaris quan s'estimi



concurrència deslleial” (art. 21 ET). Es configura així una excepció que limita la possibilitat de pluriocupació, en la mesura en què, tot i que aquesta s’admet en l’ordenament jurídic laboral (és a dir, que un treballador presti serveis per a més d’una persona contractant), el que no és possible és que una segona activitat del treballador competeixi o concorri il·lícitament amb l’empresa. Així, la jurisprudència laboral considera que la concurrència deslleial es produeix quan el treballador presta serveis en el mateix sector d’activitat, amb oferiment de béns i serveis similars, sense que la principal persona que contracta hagi prestat el seu consentiment exprés o tàcit.

Si traslладem totes aquestes qüestions a l’entorn de la relació laboral de naturalesa musical, el treballador músic està sotmès pel mateix deure de no concurrència deslleial, entenent que la prestació contractada amb un organitzador no es pot reiterar totalment o parcialment amb un altre organitzador d’espectacles musicals mentre duri la vigència d’aquesta primera relació laboral, tret que el primer organitzador expressi el seu consentiment. Es configura així una impossibilitat de pluriocupació i d’incompatibilitat en l’exercici de les mateixes activitats professionals, que pràcticament dóna lloc a una situació d’exclusivitat en la prestació laboral. En la mesura en què s’exigeix l’oferiment simultani de les mateixes prestacions a més d’un organitzador, o en aquest cas de les mateixes o similars activitats musicals, quedarien fora els supòsits en què aquestes no fossin essencialment les mateixes, o en altres termes, que el treballador músic, d’acord amb la seva aptitud o capacitat professional, pogués desenvolupar activitats diverses, com podria ser per exemple un professor de música contractat per un conservatori i que alhora fos contractat per un organisme públic per

realitzar una sèrie de concerts. Precisament aquesta compatibilitat és la prevista en la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, l'art. 4.2 de la qual (introduït per la Disposició addicional 2a de la Llei 13/1996, de 30.12 sobre mesures fiscals i d'ordre social) assenyala expressament que pel que fa als "catedràtics i professors de música que presten serveis en els conservatoris superiors de música i en els conservatoris professionals de música, es podrà autoritzar la compatibilitat per al desenvolupament d'un segon lloc de treball en el sector públic cultural, en els termes i les condicions indicats en els paràgrafs anteriors".

Tret dels supòsits indicats, el fet que el músic contractat desenvolupés una activitat musical igual o similar per a més d'un organitzador constituïria una concurrència deslleial que, per no resultar prohibida (i evitar així que fos sancionada), exigiria el consentiment exprés o tàcit del primer organitzador. Tot i que aquest deure de no concurrència deslleial és inherent a la relació laboral, i no hi ha necessitat que es formalitzi en el contracte sinó que només cal de manera puntual l'autorització de l'organitzador per exceptuar aquesta conducta prohibida, el que sí que exigeix un pacte exprés és la possibilitat que el músic contractat no realitzi cap tipus d'activitat professional per a un altre organitzador mentre duri la vigència de la relació laboral amb el primer. En aquests casos es tractaria d'impedir que el músic desenvolupés activitats o prestacions de naturalesa musical, encara que aquestes poguessin ser diferents i per tant no necessàriament competitives, per a més d'una persona contractant, la qual cosa garantiria la plena disponibilitat o exclusivitat d'aquest.

En efecte, i d'acord amb el règim previst en l'art. 2.1 de l'ET, es pot pactar la plena dedicació a una persona contractant mitjançant l'oportuna compensació econòmica; compensació que és precisament la que s'ofereix a canvi del compromís lliurement acceptat pel treballador de no realitzar cap altra feina. Tant el contingut del pacte com la quantia de la indemnització queden sotmesos a la lliure voluntat de les parts, sense cap indicació o limitació per part de la normativa legal, si bé l'art. 2.1.3 de l'ET es refereix a la possibilitat que el treballador rescindeixi el pacte i als efectes que això comporta: comunicació per escrit a la persona que contracta amb un preavis de 30 dies i pèrdua de la compensació. Si només es preveu aquesta possibilitat, és a dir, que sigui el treballador el que pugui rescindir unilateralment el pacte de plena dedicació, semblaria que *sensu contrari* la mateixa possibilitat està vedada per a la persona que contracta. Tanmateix, això no és així ja que també aquest pot rescindir el contracte, si bé no n'hi hauria prou amb la seva única voluntat unilateral ja que s'hauria de sotmetre al procediment establert en l'art. 4.1 per a les modificacions substancials de les condicions laborals. Ara bé, si la persona que contracta no paga la compensació econòmica establerta (ja que això, a més, podria expressar de forma tàcita la seva voluntat de rescindir el pacte), el treballador recobriria òbviament la seva llibertat de pluriocupació (sempre que no impliqués concurrència deslleial). D'altra banda, i com a mitjà d'extinció del pacte, també es podria arribar a rescindir el contracte de mutu acord i amb els efectes que les mateixes parts determinin en relació amb el pagament de la compensació.

Si aquest és el règim que amb caràcter general es pot deduir del que preveu l'ET en relació amb el pacte de plena dedicació, resulten

més que discutibles, des del punt de vista de la seva legalitat, les previsions que recull el RD sobre aquest punt. De fet, en l'art. 6.4 es parteix d'una rotunda declaració que contradiu frontalment el que estableix l'ET: el pacte no el podrà rescindir unilateralment l'artista durant la seva vigència, o almenys no amb els efectes previstos a l'ET, mentre que, tal i com assenyala l'art. 6.4, si es produís una ruptura del pacte per part de l'artista, l'empresari tindria dret a una indemnització per danys i perjudicis, la quantia de la qual, tret expressa previsió del contracte, seria fixada per l'òrgan judicial competent, al marge que, com és lògic, el treballador perdria la compensació econòmica.

És cert que aquest tipus de pactes de plena dedicació es produeixen sovint en l'àmbit artístic, i que amb això es pretén obtenir la garantia que l'artista compleix l'activitat contractada, si es vol a través de l'oportuna compensació econòmica. Així, si l'artista-músic rescindeix voluntàriament el contracte es produirien els corresponents efectes de pèrdua de la compensació, com també, i en el seu cas, els derivats dels perjudicis ocasionats, que caldria exigir per la corresponent via civil, sol·licitant indemnització per danys i perjudicis. La determinació última d'aquesta indemnització, tant pel que fa a la valoració dels danys i perjudicis com a la quantia de la indemnització, només és competència de l'òrgan judicial competent, encara que s'hagués consignat en el contracte la seva quantia, ja que encara que el músic hagués donat el seu consentiment inicial en el moment de signar el contracte, preval en qualsevol cas el dret a la tutela judicial efectiva i l'accés a l'ordre jurisdiccional.

#### 4) Jornada i horari

Amb caràcter general, el règim de jornada i l'horari de treball l'haurà d'organitzar la persona que contracta, segons les seves necessitats organitzatives, si bé hi ha la possibilitat que aquest règim sigui objecte d'acord entre aquest i el músic contractat, la qual cosa caldrà fer constar en el contracte. És cert que un conveni col·lectiu que tingui com a àmbit d'aplicació la relació laboral dels músics pot establir la durada de la jornada i la seva distribució horària. Però aquesta determinació només s'hauria de plantejar amb caràcter general, si es volen precisar els límits màxims per a la durada de la jornada i per a l'horari de treball, però admetent que les peculiaritats que poguessin tenir determinades contractacions laborals de músics o agrupacions musicals (per *bolos*, temporada, etc.) poden justificar concrecions en els contractes de treball específics. En altres termes, un conveni col·lectiu, com a disposició més general, pot incloure previsions del nombre d'hores de treball màxim a la setmana i/o al dia que poden realitzar els artistes, sigui quin sigui el tipus de contracte o la naturalesa de la prestació, però podran ser els contractes de treball específics entre la persona contractant i el músic els que especifiquin i concretin la jornada i l'horari, tot respectant aquests condicionaments limitadors.

En qualsevol cas el conveni col·lectiu a l'hora d'establir la regulació de la jornada i l'horari de treball dels músics, com també el contracte de treball (en defecte de conveni o com a complement d'aquest) hauran de respectar els límits establerts en l'Estatut dels Treballadors, pel que fa fonamentalment al descans. És a dir, l'art. 34 de l'ET delega en els convenis col·lectius o en els contractes de treball la determinació de la durada de la jornada de treball, si bé imposa que la durada màxima de la jornada ordinària de treball serà

de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en el còmput anual. D'aquesta manera es pot pactar la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, la qual cosa permet fer jornades setmanals de més de 40 hores compensades amb altres de menys durada. No obstant això, aquesta distribució ha de respectar sempre el període mínim de descans setmanal (de dia i mig) i el descans diari, xifrat en 12 hores entre el final d'una jornada diària de treball i el començament d'una altra. Així mateix, aquest descans diari s'ha de respectar sempre, encara que els convenis col·lectius (però no el contracte de treball) estableixin una jornada diària de més de 9 hores.

Si bé aquests són els condicionaments generals que caldria respectar en una regulació de la jornada i l'horari dels músics (bé per conveni col·lectiu, bé per contracte de treball), i que no admeten cap excepció ni tan sols per la naturalesa especial de la prestació que porta a terme un músic, aquesta sí que cal tenir-la en compte als efectes de definir el treball efectiu que computa precisament als efectes dels límits de la jornada i l'horari. D'acord amb l'Estatut dels Treballadors, el temps que es computa com de treball efectiu és aquell en què el treballador es troba en el seu lloc de treball, i això no es pot extrapolar fàcilment al treball prestat pels músics, ja que aquests es comprometen en efecte a realitzar una activitat o actuació musical però també a realitzar una sèrie d'actes preparatoris o preliminars que són necessaris per a l'exacte i millor compliment d'aquesta obligació principal. D'aquí que, com a jornada de treball, als efectes de còmput i màxims, s'hagi de considerar no només la prestació efectiva de l'activitat artística contractada davant del públic, sinó també el temps necessari d'assaigs o altres activitats preparatòries, fins i tot, com indica l'art. 8.1 del RD, el temps en què

està sota les ordres de l'empresa pel que fa a l'organització de l'espectacle, els assaigs o l'enregistrament de les actuacions, si escau.

Pel que fa als assaigs entenem que aquests computen als efectes de jornada i en conseqüència als efectes de retribució, sempre que hi hagués necessitat de realitzar-los per al millor compliment de l'activitat musical contractada. Si de comú acord s'establís la seva necessitat, caldria computar-los dins de la jornada i com a tal haurien de ser retribuïts, mentre que si aquesta necessitat no es demostra o simplement resulta aconsellable pels músics, no caldrà remunerar-los. Així doncs, i si escau, caldria que el contracte fixés la durada màxima dels assaigs i la seva relació temporal amb les actuacions musicals.

Així mateix, i en la mesura que tant l'actuació concreta com els assaigs o altres activitats preparatòries o organitzatives, incloses les d'enregistrament en el seu cas, computen als efectes del límit màxim de jornada permesa (establerta per conveni o contracte), resultaria absolutament necessari una determinació també a priori de l'horari de treball, és a dir, la fixació de les hores destinades a la mateixa actuació musical davant del públic, com també d'aquelles en què es realitzen els assaigs o altres activitats preparatòries, o si escau destinades a l'enregistrament, sobretot si es tracta d'una actuació musical continuada, on a més caldrà especificar el descans mínim que caldria respectar entre cada actuació en el cas que fos més d'una al dia.

D'altra banda, i si es tracta igualment d'un activitat musical de durada continuada o de temporada, s'hauran de determinar (bé per conveni o per contracte) el dia i mig de descans setmanal obligatori i ininterromput. Pel que fa a aquest punt, el conveni col·lectiu que

tingués com a camp d'aplicació la relació laboral dels músics, hauria d'assenyalar aquell període de descans setmanal que també està previst en l'Estatut dels Treballadors. Ens referim al que comprèn amb caràcter general la tarda del dissabte o, si escau, el matí del dilluns i el diumenge complet, si bé, de la mateixa manera que es preveu en l'ET, el conveni col·lectiu pot admetre excepcions a aquesta regla general per a activitats concretes en què calgui fixar altres dies alternatius com a descans setmanal obligatori. És a dir, si les actuacions musicals contractades s'haguessin de prestar necessàriament els dies que amb caràcter general es consideren de descans setmanal, hi ha la possibilitat de pactar el trasllat d'aquest a altres dies de la setmana perquè el músic contractat en pugui gaudir. Fins i tot, hi hauria la possibilitat d'acumular els dies de descans setmanals no gaudits per períodes de fins a quatre setmanes, per tal de poder-los gaudir posteriorment tots junts com a descans prolongat. D'altra banda, cal recordar que aquest dret de descans setmanal és retribuït com si fos de treball efectiu, i que, com a tal dret a un dia i mig de descans, l'ostenta aquell treballador que hagués prestat serveis durant la setmana, de tal manera que si s'ha treballat un temps inferior (per exemple, una actuació en dos dies), s'abonaria diàriament la part proporcional corresponent al descans setmanal retribuït.

Pel que fa a altres supòsits de descans, o de temps de no treball efectiu però igualment retribuït, caldrà atènyer-se també a les regles mínimes recollides en l'Estatut dels Treballadors i que, com a tal, haurien de ser respectades per conveni col·lectiu aplicable o per contracte de treball. En concret, els músics contractats tenen dret també a gaudir de les festes laborals corresponents, tal i com actualment estableixen el Govern i les corresponents comunitats



autònomes, si bé també hi ha la possibilitat que, per contracte, es traslladin a un altre dia de la setmana aquelles que coincideixin amb la prestació de serveis artístics davant del públic. De la mateixa manera, i davant d'una activitat musical més o menys prolongada, s'ha de preveure la possibilitat de gaudir dels dies de vacances generats. És a dir, d'acord amb el règim general, els treballadors hauran de gaudir d'un període de vacances anuals retribuïdes, no substituïble per compensació econòmica, que serà el pactat en conveni col·lectiu o contracte individual, amb una durada que no podrà ser inferior a trenta dies naturals (art. 38.1 ET). Ara bé, aquesta durada mínima s'entén referida a una situació de prestació de serveis laborals tots els dies que tenen la consideració de laborals durant l'any, i per tant s'haurà de reduir aquesta durada proporcionalment a la durada del contracte.

D'altra banda, i si es fixen actuacions musicals en període nocturn (entre les deu de la nit i les sis del matí, segons la previsió general continguda a l'art. 36.1 ET), hauria de retribuir-se específicament com a tal, ja que els artistes no són per essència treballadors nocturns. Aquesta retribució hauria de determinar-se, si escau, en el conveni col·lectiu aplicable. Així mateix, hi ha la possibilitat que es puguin realitzar hores extraordinàries sempre que es demostrï i justifiqui la causa per la qual hauran de prestar-se hores extraordinàries. En aquest àmbit, s'entenen com hores extraordinàries aquelles que hauria de realitzar el músic contractat més enllà de la seva jornada inicialment pactada, bé per prolongació de l'horari de l'actuació musical bé per prolongació o ampliació de l'horari inicial d'assaigs o altres activitats preparatòries.

Finalment, i com qualsevol altre treballador, el músic contractat per a actuacions o activitats més o menys prolongades (és

a dir tant els subjectes a contractes indefinits com a contractes temporals de certa durada, com els de temporada), té dret a una sèrie de permisos, és a dir la possibilitat de no prestar els seus serveis sense minva de retribució, quan ho avisi amb antelació i ho justifiqui en alguna de les causes previstes en l'art. 37.3 de l'ET. Entre aquestes, hi ha el matrimoni, el naixement d'un fill, la malaltia greu o la mort de parents, els trasllats del domicili habitual o el compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal (com l'exercici del dret al sufragi, la citació davant d'un òrgan judicial, etc.). Aquest llistat es recull amb caràcter mínim de tal manera que un conveni col·lectiu o el contracte de treball poden precisar aquests supòsits justificatius, com també ampliar les causes incloent-hi altres que es poguessin produir de manera més freqüent o particular en l'àmbit artístic.

#### 5) Règim de retribució

La matèria referida a modalitats i quantia del salari, és a dir, el sistema salarial, constitueix per excel·lència l'objecte bàsic d'ordenació a través de convenis col·lectius o contractes de treball, si bé dins dels marges fixats per la normativa legal que en aquest sentit al·ludeix al respecte necessari pel salari mínim interprofessional (art. 27 ET) i a les regles sobre estructura salarial (art. 26 ET) i sobre garantia de percepció del salari (arts. 28 i segs. ET).

En concret, i en una possible ordenació col·lectiva de la relació laboral dels músics, caldrà concretar inicialment aquelles quantitats econòmiques que aquests percebin en concepte de salari, és a dir, les que retribueixen directament l'activitat professional prestada pel treballador. Cal tenir en compte, però, que, d'acord amb

l'art. 26.1 ET, s'inclou en aquest concepte, i per tant dóna dret a cobrar el salari, no només la retribució per treball efectiu (temps comprès en la jornada de treball), sinó també els períodes de descans computables com de treball (com per exemple, el descans setmanal). En aquest tema, cal recordar el que s'ha dit respecte dels assaigs, i la seva consideració o no com a treball efectiu, als efectes de retribució, segons la seva necessitat per al compliment més eficaç de l'activitat musical contractada.

Ara bé, a part d'aquests supòsits de no treball computable com a temps efectiu de prestació laboral, n'hi ha d'altres que es troben en una situació intermèdia entre el treball efectiu i el descans, en la mesura en què el treballador no està complint realment amb l'activitat musical contractada (que inclou tant l'actuació efectiva com els assaigs necessaris) però tampoc s'entén com de descans fora de la jornada, com sigui que s'ha de trobar en situació de disponibilitat respecte a l'empresari per atendre de forma urgent i precisa aquelles necessitats organitzatives que poguessin sorgir, com ara una reorganització de l'espectacle que obligués a anticipar l'horari de l'actuació contractada o altres assistències no previstes inicialment. Aquestes hores de disponibilitat, que s'han de fixar amb antelació amb la finalitat d'especificar la seva delimitació respecte tant de la jornada de treball efectiu com del descans obligatori, estaran sotmeses al règim de retribució especificat, si escau, en l'oportú conveni col·lectiu. Pel que fa a aquest punt, el conveni haurà d'indicar si es retribueixen com a hores ordinàries (encara que no computin dins dels límits de la jornada ordinària de treball) o com a hores extraordinàries. Una opció que, en aquest punt, queda absolutament lliure per a la negociació col·lectiva, sense que hi hagi cap indicació legal que calgui respectar.

D'altra banda, i juntament amb les quanties econòmiques que haurien de rebre els treballadors en concepte de salari (en els termes indicats anteriorment), s'haurien de fixar igualment, i en un pla de neta separació, aquelles altres percepcions econòmiques que els músics poguessin rebre com a abonaments extrasalarials. Bàsicament, es tractaria d'indemnitzacions o avançaments que compensin el treballador per les despeses que aquest hagi hagut de realitzar per al compliment de la seva activitat professional objecte del contracte, com ara dietes, despeses de transport, d'allotjament i manutenció, reparació i conservació d'instruments, roba de treball, etc.

Finalment, i pel que fa a la forma de pagament del salari i la periodicitat d'aquest, seria del tot aconsellable que quedés determinat en el conveni col·lectiu, o en el seu defecte en el contracte de treball, ja que el fet que es coneguin les modalitats de pagament (taló o una altra modalitat de pagament similar a través d'entitats bancàries) i el moment en què s'efectuarà el pagament del salari són elements de seguretat jurídica i de garantia efectiva del cobrament del salari. Sobre aquest punt, cal tenir en compte el principi general de postremuneració, és a dir, cobrament del salari després del compliment de l'activitat que el genera, per la qual cosa, i amb caràcter general, el salari l'hauria de percebre el treballador després de finalitzar totalment l'activitat musical contractada (amb el dret, no obstant això, de percebre bestretes a compte del treball realitzat, tal i com disposa l'art. 29.1 de l'ET). El període temporal després de la finalització de la feina dins del qual s'efectuarà el cobrament del salari pot ser objecte de precisió en conveni o contracte (per exemple, als 15 dies o al cap d'un mes de la finalització del contracte), tot i que també, i si es tracta d'actuacions

musicals de temporada o de llarga durada, es podrien fixar, igualment per conveni o en el seu defecte per contracte, períodes temporals a intervals regulars (al dia, la setmana o el mes) per al cobrament del salari.

#### 6) Suspensió del contracte de treball

El règim de suspensió del contracte de treball, tal i com està previst amb caràcter general a l'ET, s'ha de relacionar amb les incidències que es poguessin produir en el desenvolupament de la prestació laboral que tingui com a subjecte actiu un músic. En efecte, no és difícil pensar en determinades circumstàncies que poguessin provocar la suspensió total o parcial de l'activitat o de l'actuació musical contractada o en general de l'espectacle en què estigués inclosa. Aquestes circumstàncies, al marge que es pugessin preveure o no en el contracte de treball, són originàries d'uns efectes en la jornada, el sou i la mateixa vigència del contracte, que han de quedar prèviament delimitades per motius de seguretat jurídica. Cal pensar, per exemple, en el supòsit que se suspenguí una actuació de les tres contractades; en aquest cas, ¿caldría considerar que segueix intacta la prestació en la seva totalitat?, ¿es reduiria el salari per abonar la part corresponent a l'actuació no desenvolupada sense que aquesta s'hagi d'efectuar necessàriament, o bé es tindria dret al salari íntegre pactat amb independència de la causa de la suspensió? D'altra banda, si el que s'ha contractat és una activitat musical de temporada o de llarga duració i s'han especificat els dies de la prestació laboral, els que podrien suspendre's ¿computen als efectes de la vigència del contracte i la seva durada?

A totes aquestes qüestions no es pot respondre amb una solució uniforme i global, ja que dependria de la causa que ha

provocat la suspensió, com també dels efectes que se'n poguessin derivar i que es preveuran específicament en el conveni col·lectiu o, en el seu defecte, en el contracte de treball. En aquest sentit, és possible guiar-se per les causes de suspensió contemplades en l'art. 45 de l'Estatut dels Treballadors i dels efectes que amb caràcter general es prediquen de la suspensió: exoneració de les obligacions recíproques de treballar i remunerar la feina. I precisament, en tant que únicament es preveu l'exoneració d'aquestes obligacions bàsiques, l'ET parteix del manteniment del contracte de treball i de la seva vigència, amb independència de la causa de suspensió i de la seva durada, sense que inicialment doni lloc a una extinció del contacte i/o a sol·licitar una indemnització per danys i perjudicis. Ara bé, la naturalesa especial de la prestació laboral desenvolupada pels músics permetria en el seu cas justificar certs efectes diferents per a suspensions de l'activitat o activitats contractades, tot i que sobre aquest punt no hi ha cap indicació al RD. No obstant això, aquesta absència de regulació tampoc no impedeix per ella mateixa que un conveni col·lectiu que tingués com a objecte l'ordenació bàsica del servei prestat per músics pogués contemplar efectes diversos davant de supòsits de suspensió, basant-se precisament en l'especial naturalesa d'aquesta activitat. Cal pensar, per exemple, en el supòsit que es contracta un grup per a una actuació musical prèviament programada per a una data i que alhora es produeix una circumstància de força major que ho impedeix i sense que es pugui traslladar aquesta actuació en una altra data o moment temporal.

Precisament aquestes circumstàncies són les que han de quedar prèviament delimitades, i tot i que aquesta és una funció que correspon realitzar a través d'una ordenació més general, es podrien

apuntar aquí algunes possibilitats de causes concretes de suspensió que poguessin afectar activitats o espectacles musicals.

Així, una causa de força major (com per exemple, una circumstància de tipus climatològic, com pluja o neu, o la desaparició o pèrdua dels instruments musicals), és a dir, qualsevol causa no imputable a la voluntat de les parts, podria preveure's com a causa que fonamentaria una llibertat per rescindir el contracte sense indemnització, si la prestació contractada era única per a un sol acte, sempre que aquest no es pogués desenvolupar en un moment posterior. En cas contrari, i si es contracta una prestació continua (ni que fos temporal), el contracte continuaria vigent, però els dies de suspensió no es considerarien de treball als efectes retribuïts, amb independència que el nombre d'actuacions, en el seu cas, o en general l'activitat musical contractada, continuï sent de compliment obligat per part de l'artista.

D'altra banda, i si la suspensió es deu a una causa imputable exclusivament a l'empresa, en aquest cas el músic tindria dret a la retribució estipulada. Tanmateix, al treballador li queda la possibilitat de rescindir el contracte per incompliment de l'empresa i amb dret a indemnització (art. 50 ET).

A més, si la causa de la suspensió és imputable al músic, caldria diferenciar si aquesta està o no justificada. Així, per exemple, si la suspensió de l'actuació musical es deu a un incompliment del treballador, sense motiu justificat, és d'esperar la resolució del contracte amb dret a indemnització per danys i perjudicis per part de la persona que contracta o l'organitzador de l'espectacle públic. Ara bé, si la suspensió és per causa justificada, per exemple per malaltia del músic, i no es pot substituir-lo ni traslladar l'actuació a una data posterior, hi hauria també la

possibilitat de rescindir el contracte sense exigir indemnització, ja que es tracta, en última instància, d'una supòsit de força major. Així mateix, i si es tracta d'un grup musical contractat, si un dels seus components no pogués realitzar l'activitat o prestació i no és possible substituir-lo, inicialment caldria retribuir-los els dies de suspensió, tret d'acord contrari, ja que per a ells també constituiria un supòsit de força major.

### 7) Extinció de la relació laboral

Al marge de l'extinció de la relació laboral per efecte de les causes de suspensió assenyalades anteriorment, el contracte de treball que uneix la persona que contracta o organitzador d'espectacles públics amb un músic professional o agrupació musical pot igualment extingir-se per altres circumstàncies, tant per compliment de l'objecte (actuació artística) o expiració del temps convingut (incloses, si escau, les pròrrogues acordades). En aquests supòsits d'extinció, i d'acord amb el que es preveu en l'art. 10.2 del RD 1435/1985, el treballador tindrà dret a ser indemnitzat per finalització del contracte només quan aquest ha tingut una durada superior a l'any (inicialment o computant les pròrrogues), i la quantia serà la fixada en conveni col·lectiu o pacte individual. Si no s'estableix aquesta determinació, aquesta serà de 7 dies de salari per any de servei, i s'hauran de prorratejar per mesos els períodes de temps inferior.

Com a obligació imposada a ambdues parts a l'hora d'extingir el contracte (per compliment del contracte o expiració de la seva vigència temporal), s'imposa el preavis (anunci anticipat de la fi del contracte) únicament en el cas que el contracte hagués tingut una duració mínima de tres mesos. És precisament la durada del



contracte la que condiciona el temps del preavis, tal i com estableix l'art. 10.3 del RD: cal avisar l'extinció del contracte amb 10 dies d'antelació si aquell ha tingut una durada superior a 3 mesos; amb 15 dies, si la durada ha estat superior a 6 mesos; i amb un mes si ha estat superior a un any. El mateix RD preveu els efectes de l'incompliment d'aquesta obligació de preavis, si bé tan sols respecte de l'empresari, que haurà de pagar els salaris corresponents al nombre de dies de preavis incomplits, tot i que això no impedeix la possibilitat que l'incompliment del preavis provingui del mateix treballador músic, cas en el qual perdria els salaris corresponents als dies de preavis incomplits.

Juntament amb aquests supòsits d'extinció del contracte, que es podrien considerar com les causes normals de terminació de la relació laboral, hi ha tanmateix la possibilitat d'altres circumstàncies d'extinció del contracte, tal i com estan previstes i regulades en l'Estatut dels Treballadors (art. 49 i seg.). Aquestes són l'acomiadament disciplinari (per incompliments greus i culpables dels treballadors), acomiadament objectiu (per circumstàncies no imputables directament a la voluntat del treballador, com ara ineptitud sobrevinguda, manca d'adaptació o faltes d'assistència ni que siguin justificades), acomiadament col·lectiu (per causes empresarials, de tipus organitzatiu o econòmic), extinció per mutu acord abans de la finalització de la vigència del contracte, dimissió del treballador per mort, jubilació o incapacitat d'alguna de les parts. En tots aquests supòsits, la naturalesa especial de la relació laboral que uneix l'artista músic amb l'organitzador d'espectacles musicals o la persona que el contracte no obliga a una variació ni d'aquestes causes d'extinció ni la dels seus efectes respectius, per la qual cosa s'imposa el respecte a la normativa general en aquest punt

i la consegüent submissió al conjunt de les disposicions contingudes en l'ET en relació amb aquestes altres modalitats d'extinció del contracte. D'aquí la solució adoptada en el RD 1435/1985, i que podria ser igualment assumida per un conveni col·lectiu en aquest àmbit d'aplicació, de remissió directa a l'ET en relació amb aquestes altres modalitats d'extinció del contracte, i els seus efectes, diferents dels previstos particularment en el mateix RD (extinció per compliment de l'objecte del contracte o per acabament de la seva vigència).

Finalment, cal assenyalar que en la mesura en què es tracta d'una relació laboral, sotmesa a les disposicions més generals de l'Estatut dels Treballadors, i més específiques del RD 1435/1985, és a dir, una relació de prestació de serveis ordenada i regulada en l'àmbit juricolaboral, totes les controvèrsies i conflictes que se suscitin entre les parts en virtut d'aquesta relació laboral s'hauran de conèixer a través de l'ordre jurisdiccional social, com a jurisdicció competent per resoldre les qüestions de litigi "que se suscitin entre empresaris i treballadors com a conseqüència del contracte de treball" (art. 2.a del Reial Decret Legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de procediment laboral).

#### b) L'Ordenança laboral de 2 de maig de 1977

El desenvolupament que el poder central ha dut a terme en matèria de condicions de treball dels músics exigeix analitzar les normes complementàries, igual que s'ha fet en relació amb el Reial Decret 1435/1985. Cal advertir, però, que aquestes normes no estan en vigor actualment i el seu estudi resulta obligat per assenyalar quins són els buits de l'ordenació.

En efecte, l'Ordenança laboral per a professionals de la música, aprovada per Ordre de 2 de maig de 1977, ha seguit el procés de derogació que s'indica a continuació. Les ordenances laborals, tal i com preveia la Disposició Transitòria 6a de l'ET, i tret que es produïssin acords interprofessionals o acords sobre matèries concretes, continuarien sent dret dispositiu mentre que no fossin substituïdes per conveni col·lectiu fins al 31 de desembre de 1994. El 7 d'octubre de 1994, els sindicats (CCOO i UGT) i els empresaris (CEOE i CEPYME) signen un Acord interconfederal en matèria de reglamentacions i ordenances que van permetre que, per Ordre de 28 de desembre de 1994, es prorrogués la vigència de determinades ordenances i reglamentacions fins al 31 de desembre de 1995. Entre aquestes, es trobava l'Ordenança de professionals de la música. El 28 d'abril de 1996, les organitzacions sindicals i empresarials més significatives signen tres acords que tenen com a principal promotor el Govern, i entre aquests acords hi ha el de cobertura de buits, que tracta de respondre als buits de cobertura que produiria la derogació de les ordenances, entre les quals hi ha la referida als professionals de la música.

Així doncs, l'anàlisi següent es planteja a dos nivells: d'una banda, analitzar el contingut regulador que presentava l'Ordenança, i de l'altra, veure quin és l'àmbit de vigència i el contingut de l'Acord sobre cobertura de buits pel que fa a l'ordenació de l'activitat prestada pels músics.

El contingut de la derogada Ordenança sobre professionals de la música s'estructurava en onze capítols. En el primer, arts. 1 a 3, es fixava l'àmbit d'aplicació de l'Ordenança i es definien les empreses, empresaris i treballadors que entraven dins de l'àmbit d'aplicació. El Capítol II es destinava a l'organització del treball,

mentre que el Capítol III fixava ja el sistema de classificacions professionals i les seves definicions. Com s'ha pogut veure en l'apartat anterior, el RD 1435/1985 no entra en absolut a fixar una classificació dels músics, ja que es tracta d'una norma general que es refereix als artistes en espectacles públics i no només als músics. És per això que l'art. 12 del RD 1435/1985 estableix que en el que no estigui regulat per aquest, serà d'aplicació l'ET i la resta de normes laborals d'aplicació general quan siguin compatibles amb la naturalesa especial de la relació. Així, el contingut de l'Ordenança derogada és l'únic referent de classificació professional dels músics en els aspectes següents:

- Classificació de les agrupacions musicals (art. 5)
- Classificació del personal per funcions (art. 6, 7, 8, 9 i 12)
- Definició dels gèneres, espectacles i entreteniments musicals (art. 10); tema d'especial complexitat, ja que la mateixa Ordenança recollia un art. 11 sobre dubtes al voltant de la classificació de gèneres musicals.

El Capítol IV (arts. 13 a 21), referit a la contractació, apareixia dividit en dues seccions: una sobre la forma i els requisits del contracte, i l'altra sobre la durada del contracte i les seves pròrrogues. En relació amb la forma i els requisits del contracte, es regulaven les modalitats contractuals i els seus requisits (art. 13), visat del contracte (art. 14), drets de les empreses en matèria de contractació (art. 16) i modificacions contractuals (art. 15), i també els supòsits específics de modificacions contractuals que podien efectuar-se i que afectaven els músics, sense que no es preveïés res sobre aquest punt en el RD 1435/1985, i amb una regulació supletòria de l'ET que en aquesta matèria pot, en ocasions, no

resultar aplicable per ser incompatible amb la naturalesa especial de la prestació dels músics.

Dins de la Secció segona d'aquest Capítol, i en relació amb la durada dels contractes i les seves pròrrogues, es recollia en primer lloc el concepte de *bolo*, temporada i temps indefinit (art. 17). La desaparició d'aquestes definicions a causa de la derogació de l'Ordenança, i la seva absència en el RD 1435/1985, provoca sèries dificultats en la pràctica de delimitació correcta de les modalitats de relació laboral entre persona contractant i músic; en segon lloc, es regulava la durada dels contractes de mestres directors i concertistes (art. 18), la durada dels contractes de pianistes i professors d'orquestra en temporada normal (art. 19), la durada dels contractes d'instrumentistes de vent, puso i pua (art. 20) i les normes generals sobre pròrrogues de contractes (art. 21).

Dins del Capítol V es fixen les regles de formació de les plantilles. L'art. 22 es refereix a mestres, directors, concertistes i apuntadors i l'art. 23 a pianistes i professors d'orquestra, i tant un com l'altre precepte al·ludeixen específicament al Gran Liceu de Barcelona. L'art. 24 establia que en les bandes i rondalles, com també en els conjunts d'instrumentistes de vent, puso i pua, les plantilles s'adequarien a les necessitats de la partitura. L'art. 25 fixava les plantilles mínimes per a cobles i sardanes, i l'art. 26 regulava les normes d'aplicació general sobre plantilles. En definitiva, es tractava d'un capítol destinat a aspectes específics d'ordenació de les condicions de treball dels músics que ara han desaparegut, sense que el RD 1435/1985 o l'ET satisfacin aquesta finalitat.

De la seva banda, el Capítol VI recollia en tres seccions els temes de jornada, descansos i vacances de manera més detallada: jornada

de treball en òpera, balls simfònics, opereta i varietats de teatre (art. 27); jornada de treball en espectacles i entreteniments de ball (art. 28); jornada de treball en hotels, restaurants, etc. (art. 29); jornada en festes majors (art. 30); jornada de treball en les cobles de sardana (art. 31); i jornada dels tècnics musicals, d'acadèmies, etc. (art. 32). Juntament amb això, i en la Secció segona, es regulava el tema dels assaigs, concretament els assaigs d'òpera, balls simfònics, etc. (art. 33) i en els locals on s'executa música per ballar (art. 34). Tal com s'ha vist, aquesta matèria dels assaigs gairebé no apareix en el RD 1435/1987, a la qual cosa cal afegir que, pel que fa a la jornada, l'art. 8.2 del RD remet al que disposi el conveni col·lectiu o pacte individual respecte de la normativa de l'ET sobre durada màxima de la jornada. En conseqüència, l'escassa regulació de la jornada a través del RD, juntament amb la desaparició de l'Ordenança i la inexistència de conveni col·lectiu aplicable, es deriva del fet que tot el referent a la jornada i a la seva fixació queda en mans de l'autonomia individual, amb tota la càrrega de discrecionalitat, arbitrietat i, en general, falta de control que això comporta. El mateix caldria dir en relació amb l'ordenació de les vacances, descansos i festes que es preveien a la Secció tercera del Capítol VI de l'Ordenança (arts. 35 a 40), i que en el RD 1435/1985 no es regulen en consideració específica a les exigències del sector que componen els professionals de la música.

El Capítol VII de l'Ordenança tractava el tema de les retribucions i s'estructurava en diverses seccions. En la primera, es regulava el salari base, es definia el concepte de retribució per a aquests professionals i es determinava l'estructura salarial (art. 41). Així mateix, es feia una classificació dels professors d'orquestra, banda i altres agrupacions als efectes de retribució (art. 42), amb

referència específica a les cobles de sardana on tots els seus components havien de ser solistes. En la Secció segona s'abordava el tema del complement personal d'antiguitat, definint-lo i quantificant-lo (art. 43), i també s'ordenaven els complements de venciment superior al mes i les gratificacions extraordinàries (art. 44). La Secció tercera es destinava a regular els augments: per *bolo* o actuació fora de residència de pianistes i professors d'orquestra (art. 46), per treball en horaris intempestius (art. 47); per raó de fira (art. 48); per retransmissió d'espectacles o entreteniments (art. 49); i les retribucions diverses, on es regulava la retribució dels dies en què hi hagués dos funcions, els cercaviles i les activitats efectuades en esglésies que no siguin organitzades per la mateixa parròquia (art. 50). La Secció quarta regulava les bestretes, dipòsits i cobraments de les retribucions: bestretes i pagaments de retribucions per a professors músics i la seva quantia (art. 51) i dipòsits en garantia en les gires pel territori nacional (art. 52). Pel que fa aquest punt, el RD no fa cap al·lusió a les bestretes, i en l'ET només s'especifica el dret dels treballadors a cobrar bestretes sense una regulació més concreta i detallada. Així doncs, en general i en matèria de retribució, la derogació de l'Ordenança torna a provocar serioses dificultats d'ordenació pràctica del sistema salarial dels professionals de la música, i encara més quan el mateix RD remet en aquesta matèria a la negociació col·lectiva o contracte individual. Per tant, l'absència del primer acaba per deixar en mans del segon, i més concretament a disposició de la persona que contracta, la determinació de les modalitats i la quantia dels salaris que han de percebre els músics contractats.

El Capítol VIII desenvolupava el tema dels viatges i desplaçaments: ordenació de la pèrdua d'havers per viatges (art. 53);

regulació dels viatges, diferenciant el supòsit dels mestres de la resta de personal (art. 54); i desplaçament per impressions cinematogràfiques (art. 55). Aquest és un nou buit provocat per la derogació de l'Ordenança i que no cobreix el RD 1435/1985, que únicament es limita a preveure que el règim de desplaçaments i gires es regularà, si escau, per conveni col·lectiu o pacte individual.

El Capítol IX es dedica a la Seguretat Social dels professionals de la música. En el seu únic article 56 es disposa que serà d'aplicació a tot el personal inclòs en l'Ordenança el que preveuen el Decret 2133/1975, de 24 de juliol, i l'Ordre de 29 de novembre del mateix any. En els apartats posteriors es dedicarà una anàlisi detallada d'aquesta normativa.

El Capítol X regulava els drets i les obligacions de les parts, com també les sancions: obligacions de les empreses (art. 57); obligacions dels professionals (art. 58); substitucions personals (art. 59); canvis d'instruments (art. 60); tipificació de les faltes, dividides en lleus, greus i molt greus (art. 61). Per la seva banda, les sancions es regulaven en els arts. 62 i 63. L'art. 62 precisava que les sancions, tret l'amonestació verbal, s'haurien de comunicar a la persona interessada, que hauria d'acusar-ne rebut o signar l'assabentat del comunicat, i l'art. 63 establia les classes de sancions. El quadre es completava amb les possibles sancions a les empreses (art. 64) i als directors en supòsits específics (art. 65). Pel que fa a aquest punt, cal dir que la matèria disciplinària constitueix un contingut típic de la negociació col·lectiva, mentre que l'art. 58 de l'ET sobre faltes i sancions dels treballadors es limita a ser el punt de referència legal que exigeix indubtablement un desenvolupament per conveni col·lectiu que, pel que fa específicament als músics, no és actual.



Finalment, el Capítol XI es destinava a recollir disposicions diverses relatives a uniformes i vestits (art. 66) i a actuacions de professionals estrangers (art. 67) i incloïa un annex sobre retribucions mínimes.

En definitiva, la situació actual és la desaparició de l'Ordenança i amb ella dels continguts que s'han esmentat, la insuficiència reguladora del RD 1435/1985 pel que fa específicament a la situació laboral dels músics i la manca d'un conveni col·lectiu del sector. Aquesta situació, que implica una sèrie de buits d'ordenació, ja va ser advertida pels agents socials, els quals van aconsellar, fins al final del procés de derogació de les ordenances, que la referida als professionals de la música es prorrogués per evitar buits de cobertura reguladora. Davant d'això, es podria analitzar si la negociació col·lectiva suposa actualment una solució a aquests buits normatius, a la qual cosa dedicarem precisament un apartat posterior de l'anàlisi, un cop destacada l'actuació legislativa i reglamentària en matèria de Seguretat Social dels músics des de l'àmbit de la distribució competencial entre Estat i comunitat autònoma.

### **3.2 L'article 149.17 CE com a títol competencial de distribució de competències entre l'Estat i la Generalitat en matèria de Seguretat Social dels músics**

#### **A. Marc constitucional i estatutari de referència**

A diferència de la matèria laboral, l'art. 149.1.17 CE dissenya una distribució de competències entre l'Estat i les CA en matèria de Seguretat Social per la qual l'Estat es reserva la competència exclusiva sobre la legislació bàsica i el règim econòmic de la

Seguretat Social, sense perjudici de l'execució dels seus serveis per part de les comunitats autònomes.

La doctrina i al jurisprudència entenen el concepte de legislació bàsica com a equivalent al terme "bases", comparable a "principis" o "directrius". L'elaboració del Tribunal Constitucional aplica, com succeïa majoritàriament amb la jurisprudència abans esmentada per a la matèria laboral, una noció material del terme "legislació bàsica", en una línia que assegura l'exercici del dret, tal i com s'imposa en l'art. 149.1.1 CE. La qualificació com a bàsic només pot fer-se dels preceptes que pel seu contingut puguin considerar-se bàsics, tal com ha assenyalat el TC en la seva Sentència 48/1988, de 22 de març (BOE de 12 d'abril). És més, el mateix TC ha establert que el fet que el legislador estableixi la qualificació de bàsica no implica que aquesta norma tingui aquest caràcter, i en cas que sigui impugnada, correspon al TC, com a intèrpret suprem de la Constitució, revisar la qualificació feta pel legislador i decidir si una norma és bàsica o no. És important destacar també que en l'abundant jurisprudència constitucional que diferencia la noció de legislació bàsica d'altres nocions com a bases, als efectes que aquí pertoquen, s'ha mantingut (STC 57/1983, de 28 de juny) que quan s'utilitza el terme legislació bàsica, com en el cas de la Seguretat Social, s'intenta subjectar més estretament la competència de legislació de la CA al marc de la legislació bàsica de l'Estat.

Pel que fa al règim econòmic, com ja s'ha esmentat, l'art. 149.1.17 CE fa un tractament específic, ja que reserva a l'Estat tota la matèria de règim econòmic, a diferència de la matèria de Seguretat Social en la qual només se li reserva la legislació bàsica. Si es consulten els debats parlamentaris en la discussió d'aquest

precepte constitucional s'observa com es tractava d'evitar que es produïssin desequilibris de prestació com a conseqüència de la utilització dels càlculs actuàrials de la Seguretat Social només en funció dels ingressos que es produeixen per cotitzacions en determinats territoris i, per tant, sobre els beneficis afectats a aquest territori. Això provocaria una ruptura del principi de solidaritat en el sistema de la Seguretat Social. En aquest sentit, la STC 124/1989, de 7 de juliol, expressava clarament que de l'art. 149.1.17 CE no es pot extreure la conclusió apressada que, en matèria de règim econòmic de la Seguretat Social, l'Estat només retengui potestats normatives. L'objectiu que es persegueix amb l'acantonament del règim econòmic dins de la competència exclusiva de l'Estat no ha estat altre que el de preservar, amb tota claredat, la unitat del sistema de règim públic: una Seguretat Social única i unitària per a tots els ciutadans (art. 41 CE), que garanteixi alhora la igualtat de tots els espanyols en l'exercici dels drets i deures en matèria de Seguretat Social (art. 149.1.1 CE) i en la seva dimensió o expressió jurídica. El que es persegueix, doncs, és el principi d'unitat pressupostària de la Seguretat Social que implica la unitat de titularitat, i per tant, la titularitat estatal de tots els fons de la Seguretat Social, ja que si no hi ha un únic titular dels recursos financers del sistema públic d'assegurança social, tant per a operacions pressupostàries com per a les extrapressupostàries, no es podria preservar la vigència efectiva dels principis de caixa única i solidaritat financera.

Seguint aquesta línia, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya també ha recollit la competència en matèria de Seguretat Social. Així, el seu art. 17 precisa que correspon a la Generalitat de Catalunya:

- a) El desenvolupament legislatiu i l'execució de la legislació bàsica de l'Estat, tret les normes que configuren el seu règim econòmic.
- b) La gestió del règim econòmic de la Seguretat Social.

## **B. El desenvolupament estatal de les seves competències en matèria de Seguretat Social**

En l'àmbit de la Seguretat Social, els músics estan inclosos en el col·lectiu d'"artistes". Per Decret 635/1970, de 12 de març, es va crear el règim especial de la Seguretat Social dels artistes, que va durar fins al 31 de desembre de 1986. La Llei 26/1985, de 31 de juliol, de mesures urgents per a la racionalització de l'estructura i l'acció protectora de la Seguretat Social va disposar el règim especial d'artistes en el règim general de la Seguretat Social.

Les peculiars característiques d'aquest col·lectiu va motivar que la integració no tingués com a conseqüència un tractament absolutament igualitari amb el col·lectiu majoritari del règim general, és a dir, amb els treballadors per compte d'altri que presten serveis mitjançant una relació laboral comuna i que no estiguin integrats en col·lectius jurídicament diferenciats (representants de comerç, toreros, ferroviaris, etc.). Són precisament aquestes diferències de tracte amb la resta de treballadors inclosos al règim general les que es tractaran de manera especial en les pàgines següents:

### A) Àmbit d'aplicació (el col·lectiu protegit)

La Disposició addicional segona de la Llei 26/1985, de 31 de juliol, va fixar el termini de sis mesos perquè el Govern integrés en el règim general el règim especial d'artistes, entre d'altres. El

Govern va donar compliment al previst en aquesta norma legal mitjançant l'aprovació del Reial Decret 2621/1986, de 24 de desembre, publicat al BOE del 30 de desembre. En l'article 1 d'aquesta norma reglamentària s'establia la integració del règim especial d'artistes, regulat fins aleshores pel Decret 2133/1975, de 24 de juliol, en el règim general de la Seguretat Social.

En la norma d'integració esmentada no es feia cap restricció, ni ampliació, del col·lectiu que constituïa fins llavors el règim especial d'artistes. Per tant, cal delimitar aquí quin era el camp d'aplicació prefixat pel Decret 2133/1975, de 24 de juliol.

En l'article d'aquest Decret s'indicava que quedaven inclosos en el règim especial d'artistes, els treballadors espanyols que realitzin en territori nacional alguna de les activitats detallades. La que s'indicava en primer lloc era la d'"activitats musicals", que anava seguida de "teatre, circ, varietats i folklore", "producció, doblatge o sincronització de pel·lícules" i activitats anàlogues a les anteriors, "quan es portin a terme al servei d'empreses de radiodifusió, de televisió o d'activitats publicitàries".

L'expressió "activitats musicals" és molt ampla i comprèn tant les actuacions d'artistes en espectacles públics com en tasques d'enregistrament i edició per qualsevol mitjà, malgrat que no es fa cap esment específic d'aquests. Aquest criteri se sustenta amb els arguments següents:

1. Per Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, es va regular la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics.

En l'art. 1.3 d'aquest precepte s'indica que queden incloses en la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics "l'enregistrament de qualsevol tipus per a la seva difusió entre

aquest (el públic) en mitjans com el teatre, el cinema, la radiodifusió, la televisió, etc...”

2. En l'art. 3 del Decret 2133/75, en definir el concepte d'empresari, s'inclouen, entre d'altres, els empreses musicals i entitats que realitzin activitats d'enregistrament o edició en què intervinguin artistes.

Cal posar de relleu que el Decret 2133/75, en l'art. 22, apartat 2, establia unes excepcions a les regles generals d'inclusió en el règim especial que hem esmentat. En concret, disposava que no dóna lloc a la seva inclusió al règim especial quan les activitats musicals les portin a terme funcionaris de l'Administració central, local o institucional.

Aquestes excepcions eren merament declaratives, ja que els funcionaris esmentats estaven enquadrats dins dels règims especials (funcionaris de l'Administració central i local), o bé en el règim general (funcionaris de l'Administració institucional).

En conclusió, qualsevol activitat musical, en directe o mitjançant enregistrament, per qualsevol mitjà, estava inclosa en l'àmbit del règim especial d'artistes, en data 1 de gener de 1987, quan s'integra al règim general. Actualment, el col·lectiu abans definit té normes específiques malgrat estar integrats en el règim general de la Seguretat Social i no constituir un règim especial.

## B) L'empresari

El concepte d'empresari no és únic per a totes les branques jurídiques de l'ordenament vigent. En la disciplina mercantil, per empresari s'entén el titular d'una empresa. Aquest concepte, però, no es pot traslladar al dret del treball, en general, ni tampoc a la Seguretat Social en particular. En l'àmbit de dret del treball, per

qualificar un subjecte d'empresari, no se li exigeix que sigui el titular d'una empresa mercantil, ni tan sols d'una empresa en general, sinó que se'l qualifica com a tal pel fet de ser una persona que contracta, que ofereix ocupació. La persona que contracta, que ofereix ocupació a persones que presten els seus serveis per compte d'altri, és, als efectes laborals, un empresari.

En l'àmbit concret de la Seguretat Social, i en particular del règim general que és on estan adscrits els músics, juntament amb la resta d'artistes, l'art. 99, apartat 3, de la Llei general de Seguretat Social vigent estableix que "es considerarà empresari, tot i que la seva activitat no estigui motivada per un afany de lucre, qualsevol persona natural o jurídica, pública o privada, per al compte del qual treballin les persones incloses en l'art. 97". Cal aclarir que en l'art. 97 es fa referència bàsicament als treballadors per compte d'altri. Aquest concepte es repeteix, encara amb més precisió, en el Reial Decret 84/1996, de 26 de gener, pel qual s'aprova el Reglament general sobre inscripció d'empreses a la Seguretat Social, l'article 10 del qual defineix el concepte d'empresari i estableix que "als efectes del que disposa aquest Reglament, es considerarà empresari, tot i que la seva activitat no estigui motivada per afany de lucre, qualsevol persona física o jurídica, pública o privada a la qual prestin el seus serveis, amb la consideració de treballadors per compte d'altri o assimilats, les persones compreses en el camp d'aplicació de qualsevol règim dels que integren el sistema de la Seguretat Social".

El mateix art. 10, apartat 1.1, referit al Reglament general de la Seguretat Social, en concret en el subapartat 2, fa una referència del que és un empresari, és a dir un receptor de treball, d'artistes, on

òbviament estan inclosos els músics. Ho defineix de la manera següent:

“2n. Respecte dels artistes, tant si estan subjectes a una relació laboral comuna com a l'especial dels artistes en espectacles públics, regulada en el Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, és empresari l'organitzador dels espectacles públics i, en el seu cas, les empreses musicals i entitats que realitzin activitats d'enregistrament o edició en què intervinguin aquests treballadors”.

De tot el que s'ha exposat es dedueix que l'essencial per ser empresari en l'àmbit del músics, és ser organitzador d'espectacles públics o bé realitzar activitats d'enregistrament o d'edició. L'accidental és la naturalesa jurídica del subjecte empresarial, que pot ser tant una persona física com jurídica, privada o pública.

El dubte es presenta pel que fa a les entitats sense personalitat jurídica que operen en el trànsit jurídic, com ara societats civils, comunitats de béns en general, comunitats de propietaris, etc. Certament aquests ens no s'esmenten en l'art. 99 de la Llei general de Seguretat Social, ni tampoc en l'art. 10 del Reglament general d'inscripció i afiliació, altes, baixes i variacions de dades.

No obstant això, s'ha d'entendre que aquests ens sí que poden ser empresaris per dues raons.

En primer lloc, cal tenir en compte que l'apartat 2 de l'art. 1 de l'Estatut dels Treballadors considera empresari les “comunitats de béns”, indicatiu clar que no solament poden ser empresaris les persones físiques o jurídiques, sinó també els ens sense personalitat. Amb aquesta premissa, n'hi hauria suficient per entendre que aquests ens també són empresaris als efectes de la Seguretat Social, però resultaria incoherent que hi poguéssim haver ens que fossin empresaris



als efectes laborals, entès el terme de manera estricta, i que no ho fossin als efectes de la Seguretat Social.

En segon lloc, el mateix Reglament general d'inscripció, afiliació, altes, baixes i variacions de dades (RD 84/1986), quan regula la documentació que s'ha d'adjuntar a la sol·licitud d'inscripció d'empresari en la Seguretat Social indica, en l'art. 1.1., que quan ho sol·licitin "comunitats de propietaris" caldrà adjuntar el llibre d'actes, o en altres supòsits la "relació de comuners o de les persones integrants de l'ens sense personalitat".

En conclusió, poden ser subjectes d'una relació de Seguretat Social, en concepte d'empresaris, respecte de les activitats musicals, les persones jurídiques, públiques o privades, les persones físiques, les comunitats de béns, societats civils i altres ens sense personalitat jurídica que contractin músics en espectacles públics, o en activitats d'enregistrament o edició en què intervinguin músics.

### C) Els actes d'enquadrament

En un model de Seguretat Social de caràcter essencialment contributiu com és l'espanyol, els actes d'enquadrament són un dels pressupòsits necessaris per tenir dret a les prestacions de caràcter professional o contributiu. La Llei general de Seguretat Social vigent articula un sistema d'enquadrament dels subjectes protegits mitjançant una afiliació inicial, única i vitalícia, que és seguida d'altes i baixes successives que concreten la història professional de cada un dels subjectes i determinen en cada moment la seva inclusió en algun o alguns dels règims que integren el sistema de Seguretat Social, o bé en algun col·lectiu específic integrat en qualsevol d'aquests règims (J.R. Mercader Uguina).

Els actes d'enquadrament compleixen, a més, dues funcions específiques, com poder constatar si hi ha l'obligació de cotitzar i poder comprovar si el subjecte protegit compleix els requisits per tenir dret a les prestacions de nivell contributiu.

Els actes d'enquadrament són els següents:

- La inscripció de l'empresari
- L'afiliació del treballador
- L'alta del treballador
- La baixa del treballador

A continuació analitzarem aquests actes d'enquadrament, subratllant especialment aquelles notes característiques del col·lectiu dels artistes i que no són d'aplicació als altres empresaris o treballadors del règim general de la Seguretat Social.

#### La inscripció de l'empresari

La inscripció de l'empresari és aquell acte administratiu, previ a la iniciació de les seves activitats, mitjançant el qual s'identifica l'empresari als efectes de la inclusió dels treballadors i assimilats que prestin serveis per a ell en el règim de la Seguretat Social que correspongui.

L'art. 11 del Reglament general sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades (RD 84/1996, de 6 de gener) preveu que en la sol·licitud d'inscripció de l'empresari, que s'ha d'efectuar en model oficial (TA.7), caldrà fer-hi constar l'activitat de l'empresa i també que l'empresa contractarà treballadors del sector d'artistes (casella 21).

D'altra banda, l'art. 13 de l'esmentat Reglament general disposa que, en l'acte de la inscripció de l'empresari de la Tresoreria General de la Seguretat Social, que és l'entitat gestora que practica

la inscripció, l'empresari assignarà un número únic d'inscripció, "que serà considerat el primer i principal codi de compte de cotització". I afegeix aquest precepte que es "podrà assignar a l'empresari altres números o codis de comptes de cotització d'aquesta per a qualsevol altra finalitat de gestió atribuïda a la Tresoreria General".

Quan un empresari contracti diversos treballadors entre els quals hi hagués una part que fos del col·lectiu d'artistes i una altra part que no fos de cap col·lectiu especial, inclosos senzillament en el règim general sense cap connotació específica, aquest empresari haurà de tenir dos números o codis de cotització.

Amb un codi de compte de cotització, l'empresari haurà de cotitzar pels treballadors de col·lectiu genèric, és a dir, els no artistes. Amb l'altre codi de compte de cotització haurà d'efectuar les cotitzacions específiques dels treballadors integrats el col·lectiu d'artistes. Així ho exigeix l'art. 7 de l'Ordre de 20 de juliol de 1987, pel qual es desenvolupa el Reial Decret 261/1986.

En resum, l'empresari que necessiti contractar únicament artistes haurà de fer-ho constar en la sol·licitud d'inscripció a la Seguretat Social. I quan li calgui contractar artistes i no artistes haurà de disposar d'un codi de compte de cotització exclusivament per a artistes, amb independència del codi o codis de compte de cotització que hagi de tenir per als altres treballadors.

#### L'afiliació, alta i baixa del treballador

El Reglament general (RD 84/1996) defineix els actes d'enquadrament esmentats de la forma següent:

1. Afiliació: acte administratiu mitjançant el qual la Tresoreria General de la Seguretat Social reconeix a una persona la

condició de subjecte inclòs en el camp d'aplicació de la Seguretat Social i li assigna un número d'afiliació, amb caràcter vitalici, general i exclusiu i neix l'obligació de cotitzar respecte dels subjectes obligats.

2. Alta: acte administratiu mitjançant el qual la Tresoreria General de la Seguretat Social reconeix a la persona que inicia una activitat la seva condició d'inclusa en el camp d'aplicació del règim de Seguretat Social que escaigui, amb els drets i les obligacions corresponents.
3. Baixa: acte administratiu mitjançant el qual la Tresoreria General de la Seguretat Social reconeix a la persona que cessa en una activitat la seva condició d'exclusa en el camp d'aplicació del règim de la Seguretat Social que escaigui, amb els drets i les obligacions corresponents.

Amb els actes d'enquadrament esmentats, la Tresoreria de la Seguretat Social té constància expressa dels períodes d'activitat professional del subjecte que ha estat prèviament inclòs. Aquests actes d'enquadrament no presenten cap particularitat especial per als artistes, i concretament els músics, en comparació amb les altres persones incloses en el règim general de la Seguretat Social.

Només cal puntualitzar que en el model oficial en què es formalitzen els comunicats d'alta i baixa a la Seguretat Social (TA.2), en la casella corresponent al "Règim/sector de Seg. Social", l'empresa, que està obligada a presentar-lo, farà constar que el treballador al qual es refereix el comunicat d'alta, o baixa si escau, pertany al sector dels artistes.

#### D) La cotització

La cotització o contribució econòmica al sistema de la Seguretat Social per part d'empresaris i/o treballadors és una de les conseqüències que es deriven del fet que un treballador estigui donat d'alta en qualsevol dels règims de la Seguretat Social. És precisament en aquest punt on el col·lectiu d'artistes, en què estan compresos els músics, presenta majors diferències amb la resta de treballadors inclosos al règim general de la Seguretat Social.

Hi ha dos aspectes de la cotització al règim general on el col·lectiu d'artistes s'aparta més de les normes generals, com són les bases de cotització i el període cotitzat.

#### Les cotitzacions al règim general de la Seguretat Social

A continuació, explicarem, a grans trets, quins són els límits màxims a què estan sotmeses les cotitzacions al règim general de la Seguretat Social dels artistes subjectes a una relació laboral comuna.

L'art. 110 de la LGSS preveu que hi haurà un límit màxim de cotització per a totes les categories i contingències i un límit mínim per a totes les categories i contingències, que coincidirà amb el salari mínim interprofessional vigent en cada moment, incrementat en una sisena part.

D'altra banda, el Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social, aprovat per Reial Decret 2064/1995, de 22 de desembre (d'ara endavant Reglament general de cotització) preveu, juntament amb els límits absoluts esmentats, uns límits per a cada categoria. En concret, en l'art. 9 apartat 3, s'estableix que les bases de cotització tindran quanties mínimes i màximes o úniques per a cada grup de categories professionals en

cada exercici econòmic, que es fixaran en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

En l'art. 26 del reglament esmentat s'indiquen els grups de categories i el grup de cotització al qual pertanyen.

L'art. 89 de la Llei 12/1996, de 39 de desembre, de pressupostos general de l'Estat per a 1997, i l'Ordre de 28 de gener de 1997 que el desplega, van establir els límits màxims i mínims següents, a partir de l'1 d'abril de 1997, segons els grups de cotització i les seves categories, per a les contingències comunes:

Grup de cotització	Categories professionals	bases mínimes	bases màximes
1	Enginyers i llicenciats	116.010 ptes./mes	384.630 ptes./mes
2	Eng. tècn., perits i ajudants titulats	96.210 ptes./mes	384.630 ptes./mes
3	Caps admtius. i de taller	83.640 ptes./mes	384.630 ptes./mes
4	Ajudant no titulat	77.730 ptes./mes	384.630 ptes./mes
5	Oficials admtius.	77.730 ptes./mes	300.660 ptes./mes
6	Subalterns	77.730 ptes./mes	300.660 ptes./mes
7	Auxiliars admtius.	77.730 ptes./mes	300.660 ptes./mes
8	Oficials de 1a. i 2ª.	2.591 ptes./dia	10.022 ptes./dia
9	Oficials de 3a. i espec.	2.591 ptes./dia	10.022 ptes./dia
10	Peons	2.591 ptes./dia	10.022 ptes./dia
11	Treball menors de 18 anys	2.299 ptes./dia	10.022 ptes./dia

Per a les contingències professionals, el límit mínim i màxim de cotització serà de 77.730 ptes. i 384.630 ptes. mensuals per a totes

les categories, tal com es dedueix de l'art. 89 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a 1997.

Per als artistes en general, quan estiguin sotmesos a la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics, l'art. 32 del Reglament general de cotització estableix les normes especials que exposem a continuació.

Pel que fa als grups de cotització i categories es fa l'assimilació següent:

Categoria professional	Grup de cotització
Directors, directors coreogràfics, d'escena i artístics, primers mestres, i directors i presentadors de ràdio i televisió	1
Segons i tercers mestres directors, Primers i segons mestres substituïts i directors d'orquestra	2
Mestres coreogràfics, mestres de cors, mestres apuntadors, directors de banda, regidors, apuntadors i locutors de ràdio i televisió	3
Actors, cantants lírics i de música lleugera, caricaturistes, animadors de sales de festa, ballarins, músics i artistes de circ, varietats i folklore	3

Adjunts de direcció	5
Secretaris de direcció	7

Les bases màximes de cotització, segons la Disposició addicional sexta de l'Ordre de cotització per a 1997, de 27 de gener, per a contingències comuns serien les següents:

Categoria professional	Grup cotit.	ptes./mes
Directors, directors coreogràfics, d'escena i artístics, primers mestres, i directors i presentadors de ràdio i televisió	1	299.430
Segons i tercers mestres directors, Primers i segons mestres substituïts i directors d'orquestra	2	299.430
Mestres coreogràfics, mestres de cors, mestres apuntadors, directors de banda, regidors, apuntadors i locutors de ràdio i televisió	3	277.190
Actors, cantants lírics i de música lleugera, caricaturistes, animadors de sales de festa, ballarins, músics i artistes de circ, varietats		



i folklore	3	277.190
Adjunts de direcció	5	193.830
Secretaris de direcció	7	175.860

Pel que fa a les bases mínimes per contingències comunes i també en relació amb les bases mínima i màxima per contingències professionals regeixen les regles de caràcter general amb les excepcions que es fan a continuació.

Les bases màximes de cotització dels artistes per contingències comunes presenten dues característiques.

La primera seria que, en el mateix grup de cotització, la base màxima de cotització mensual dels artistes és inferior a la de la resta de treballadors inclosos en el règim general, tal com s'indica en el quadre següent:

Grup cotitz.	base màxima mensual artistes	base màxima mensual general
1	299.430	384.630
2	299.430	384.630
3	227.190	384.630
5	193.830	300.660
7	175.860	300.660

En relació amb aquest punt, hi ha una autorització expressa en la Disposició transitòria primera del Reglament de cotització.

La segona característica seria que, si bé amb caràcter general s'estableixen límits màxims de cotització mensuals per grups de cotització, en el col·lectiu d'artistes el límit màxim és anual, és a dir, el límit màxim seria la suma del límit màxim mensual del grup al qual correspon la categoria dels dotze mesos del any, tant per contingències generals com per contingències professionals (art. 32.4 del Reglament de cotització). I això és així perquè en realitat les cotitzacions dels artistes, amb relació laboral especial, s'efectuen pels salaris percebuts anualment. Per això, el Reglament de cotització preveu dos mecanismes especials, i pràcticament exclusius (únicament equivalents als dels professionals taurins). Aquests mecanismes són les liquidacions provisionals i la liquidació definitiva.

Les liquidacions provisionals les efectuen mensualment les empreses segons els dies que l'artista hagi treballat per a l'empresari durant el mes.

En principi les bases de cotització no són els salaris percebuts sinó les bases fixes establertes per a cada exercici econòmic segons el grup de cotització.

L'Ordre de cotització per a l'any 1997, de 27 de gener, estableix les bases de cotització següents:

Grup de cotització	Pessetes/dia
1	9.844
2	9.844
3	7.470
4	6.372
5	6.372
6	5.782

Com es pot observar, les bases són fixes, amb independència del salari que hagi percebut el treballador. Excepcionalment, la base de cotització serà inferior a la indicada en el quadre anterior quan el salari realment percebut sigui inferior a l'indicat en les bases fixes. En aquest cas la base de cotització del treballador serà el salari realment percebut i tindrà com a límit mínim el fixat per al seu grup de cotització amb caràcter general, pel que fa a les contingències comunes, i el mínim absolut per a les contingències professionals.

Cal subratllar que, tot i que la base de cotització sigui l'establerta amb caràcter fix, en els butlletins de cotització mensuals, l'empresari haurà de fer constar expressament l'import de les percepcions íntegres percebudes pel treballador durant el mes al qual es refereix al butlletí de cotització. Així ho estableix l'art. 32 apartat 5.a del Reglament de cotització.

Els salaris reals percebuts tenen transcendència per a la liquidació definitiva que realitza la Tresoreria de la Seguretat Social en finalitzar l'exercici econòmic corresponent.

La liquidació definitiva consisteix a tornar a calcular l'import de la quota de cotització a la Seguretat Social prenent com a base de cotització el que realment s'ha percebut durant tot l'any com a salari. Aquesta base de cotització té, com ja s'ha dit, el límit màxim anual corresponent al seu grup de cotització.

La Tresoreria General de la Seguretat Social, tenint en compte les quantitats ingressades amb caràcter provisional, reclama les quotes restants. Aquestes quotes es divideixen en quota empresarial i quota obrera, i a cada subjecte se li reclama la seva part. Cal tenir en compte que el responsable de l'ingrés, que no del pagament, de les quotes provisionals és l'empresari.

Pot succeir que de la liquidació definitiva que es practiqui hi hagi un excés de cotització, per a la qual cosa "es procedirà a la devolució d'ofici, tant a les empreses com als artistes, de les quantitats ingressades de més" (art. 32.5.c del Reglament de cotització).

La liquidació definitiva, d'acord amb el criteri exposat, pot tenir com a conseqüència que un artista, en el nostre cas un músic, en pocs dies d'actuació professional aconseguixi arribar al límit màxim de cotització anual.

Així, per exemple, un músic inclòs en el grup de cotització 3 té una base de cotització anual màxima de 2.726.280 ptes. (227.190 x 12). Si la seva retribució fos d'un milió de pessetes per actuació, en tres dies d'actuació l'any n'hi hauria prou per assolir la base mínima anual. Als efectes de la cotització, encara que fes més actuacions durant l'any de referència, els salaris percebuts per a aquestes actuacions no farien augmentar les seves cotitzacions a la Seguretat Social.

Per concloure el tema, només cal afegir que l'empresari haurà d'emplenar un justificant d'actuacions quan acabi la feina de l'artista contractat, que aquest també haurà de signar (TC 415). En aquest document es faran constar les dades d'identificació d'empresari i treballador, categoria, dates d'alta i baixa, base de cotització, retribució percebuda i quotes retingudes, entre altres dades. L'empresari haurà d'adjuntar una còpia d'aquest justificant als documents de cotització (TC1 i TC2) corresponents al mes que hagin tingut lloc les actuacions. Així ho exigeixen els articles 8 de l'Ordre de 20 de juliol de 1987, que desplega el Reial Decret 2621/1986, d'integració dels règims especials, i el 69.2.c de l'Ordre

de 22 de febrer de 1996, que desenvolupa el Reglament general de recaptació.

Per la seva banda, en finalitzar l'any, l'artista haurà d'enviar a la Tresoreria General de la Seguretat Social, en concret a la Direcció Provincial a què estigui adscrit, tots els justificants de les actuacions de l'any (art. 8 de l'Ordre de 20 de juliol de 1987). El termini per complir aquesta obligació (declaració anual d'actuacions) es fixa cada any en l'Ordre de cotització corresponent. La corresponent a l'any 1997, de 27 de gener, va indicar que aquesta declaració, on s'inclouen les actuacions de l'any 1996, s'havia de presentar abans de finalitzar el mes de febrer de 1997 (Disposició transitòria tercera).

#### El temps cotitzat

L'actual Llei general de Seguretat Social (d'ara endavant LGSS) parteix d'un criteri molt estricte pel que fa a la consideració del període cotitzat. Anteriorment, el període cotitzat, quan es tractava de feines a temps parcial, és a dir, inferiors a quaranta hores la setmana, o bé inferiors a la jornada fixada com a ordinària pel conveni del sector o de l'empresa, havia tingut la consideració de dia complet cotitzat, als efectes del càlcul dels períodes de cotització d'un treballador. Així, si la jornada del sector on prestava serveis el treballador era de vuit hores diàries, tot i que el treballador treballés a temps parcial i tingués, doncs, una jornada diària inferior a les vuit hores, és a dir, treballés únicament sis, cinc o tres hores diàries, es considerava com a dia treballat complet tots els dies en què aquest hagués prestat serveis, als efectes del càlcul de període cotitzat per reconèixer-li una futura prestació de Seguretat Social.

Aquest criteri protector del treballador a temps parcial va ser modificat per la LGSS vigent i se li ha donat a la qüestió un tractament més dur i menys protector, la qual cosa en un altre ordre d'idees, és un contrasentit amb la política governamental, no només del gabinet actual sinó també de l'interior, de fomentar l'ocupació a temps parcial.

La nova regulació està continguda en la Disposició addicional setena de la LGSS, que es refereix precisament als treballadors contractats a temps parcial.

En l'apartat 2 de la Disposició addicional esmentada s'estableix que "als efectes de determinar els períodes de cotització i de càlcul de la base reguladora de les prestacions de Seguretat Social, inclosa la de protecció de la desocupació, es computaran exclusivament les hores o els dies efectivament treballats. Reglamentàriament, es determinarà la forma de càlcul dels dies de cotització exigibles, com també dels períodes en què aquests hagin d'estar compresos".

Això implica que, per tenir un dia cotitzat complet als "efectes de determinar els períodes de cotització" i poder gaudir de prestacions de la Seguretat Social en el futur, cal treballar la jornada completa segons la normativa sectorial o de l'empresa.

Així, si en un determinat sector d'activitat la jornada ordinària de treball fos de vuit hores diàries i el treballador únicament en treballa quatre cada dia, per tenir un dia complet cotitzat a la Seguretat Social haurà d'haver cotitzat dos dies, o el que és el mateix, dos dies pels quals ha cotitzat quatre hores cada dia equivalen a un sol dia cotitzat complet. La comparació pot fer-se amb la jornada diària, setmanal, mensual o anual, i donarà una proporció o coeficient percentual.

Cal subratllar que quan es contracta un treballador a temps parcial cal fer-ho constar expressament en el comunicat d'alta a la Seguretat Social i indicar les hores al dia, setmana, mes o any, o bé els dies cotitzats a la setmana, mes o any que prestarà servei el treballador segons el seu contracte, i quines són les hores habituals de l'empresa en aquell període, indicant també el coeficient de jornada que en resulti (50%, 25%, etc.).

Com es pot veure, el canvi de criteri pot tenir conseqüències transcendents per calcular el període de manca (període mínim de cotització) per tenir dret a una prestació. Així, per exemple, si un treballador presta serveis durant mitja jornada diària (50% de l'ordinària en l'empresa), encara que treballi 28 anys no tindrà dret a pensió de jubilació, ja que aquests 28 anys al 50% equivalen només a 14 anys i el període de manca exigida per a la jubilació és de 15 anys (a jornada completa).

Afortunadament per als artistes, les normes reglamentàries que regulen aquesta qüestió els dispensen d'un tractament no tan dur com el descrit. Aquestes normes es contenen en l'art. 9 del Reial Decret 2621/1986, de 24 de desembre, pel qual s'integren els artistes en el règim general. Són les següents:

En primer lloc, els dies cotitzats no es correspondran amb els efectivament treballats.

Per conèixer els dies que s'acreditaran com a cotitzats es dividiran entre 365 les cotitzacions efectuades durant tot l'any. Cal aclarir que les cotitzacions són les que resultin de la liquidació definitiva, no de les provisionals, i que per a la liquidació definitiva compta el límit anual del grup de cotització corresponent.

Un cop efectuada la divisió, el quocient podrà ser igual o superior a la base mínima de cotització diària, per contingències

comunes, del grup en què estigui enquadrada la categoria del treballador, o bé inferior a la base mínima diària.

En el supòsit que el quocient fos igual o superior a la base mínima diària, els dies que quedessin acreditats serien tots els dies de l'any natural. En aquest cas, la base de cotització diària, als efectes de prestacions, seria el quocient obtingut amb la divisió esmentada. El quocient podrà oscil·lar entre la base mínima diària i la base màxima diària del grup de cotització corresponent.

Amb aquesta norma és perfectament possible que un músic, com el de l'exemple abans exposat, que ha treballat durant tres dies l'any i ha guanyat tres milions, pugui acreditar 365 dies cotitzats, si la suma dels salaris realment percebuts superen el límit màxim de la base de cotització del seu grup en el còmput anual.

En el supòsit que el quocient de la divisió abans esmentada sigui inferior a la base mínima de cotització diària del seu grup no acreditaria els 365 dies cotitzats.

Per saber els dies que acredita hauríem de dividir la suma de les bases de cotització efectuades durant tot l'any que resultessin de la liquidació definitiva pel valor de la base mínima de cotització diària del seu grup de cotització. El quocient ens donaria el nombre de dies que s'acrediten durant aquell any. En aquest cas, la base de cotització, als efectes de prestacions, del període que resultava com a cotitzat seria la base mínima de cotització del grup de cotització al qual pertany el treballador i que s'havia utilitzat com a divisor.

Un cop aclarits els dies que resulten cotitzats en l'any natural i que no arriben a 365 dies, la qüestió és determinar com es distribueixen aquests dies. Podrien acumular-se a principis d'any o final d'any, o bé distribuir-se regularment durant els 12 mesos de l'any.



Aquesta última opció és l'adoptada per l'Ordre de 20 de juliol de 1987 en el seu art. 10, on s'estableix que els dies que resultin cotitzats "es distribuïran entre els mesos de l'any per parts iguals, sense que, en cap cas, puguin resultar dins d'un mateix mes més dies cotitzats dels que integren." I dins del mes corresponent "a partir de l'inici d'aquell mes".

Tant en un supòsit com en un altre (quocient superior o inferior a la base mínima), les regles esmentades permeten acreditar un nombre de dies cotitzats superior als dies efectivament treballats, la qual cosa facilita enormement poder assolir els períodes de manca exigits per tenir dret a algunes prestacions que, si no, resultarien pràcticament inassolibles. Cal tenir en compte que en moltíssims casos el músic no solament no treballa tots els dies o, si es prefereix, cinc dies a la setmana, sinó que, a més, no treballa la jornada diària completa (normalment de vuit hores).

#### E) Prestacions

Per causar dret a prestacions en el règim general cal reunir un requisit general per a tot tipus de prestacions i altres específics per a cada prestació concreta, que consisteix, normalment a acreditar un període de manca (de cotització) diferent, segons el tipus de prestació.

Així ho estableix l'art. 124 LGSS ("les persones incloses en el camp d'aplicació d'aquest règim general tindran dret a les prestacions d'aquest quan, a més dels requisits particulars exigits per a la prestació respectiva, tinguin el requisit general d'estar afiliades i donades d'alta en aquest règim o en situació assimilada a l'alta, en sobrevenir la contingència o situació protegida, tret que hi hagi una disposició legal expressa que indiqui el contrari").

És a dir, tret d'excepcions, és un requisit ineludible estar en situació d'alta o assimilada a l'alta, per causar dret a prestacions contributives de la classe que siguin. Aquest requisit, que no pot considerar-se exagerat en un model de Seguretat Social de tipus eminentment contributiu, aplicat al col·lectiu d'artistes en els mateixos termes que a la resta de treballadors del règim general podria resultar un requisit infranquejable en un nombre elevadíssim de casos.

No hem de perdre de vista que els músics solen actuar durant períodes curts a l'any i en moltes ocasions, només durant dies solts, i per això en la Seguretat Social només apareixen d'alta els dies que efectivament han prestat serveis.

Podria ocórrer que un músic fes noranta actuacions en un any. En aquest cas, només aquests noranta dies concrets apareixerien com a alta en la Tresoreria General de la Seguretat Social i els restants dos-cents setanta cinc dies de l'any apareixeria com a no donat d'alta. En aquest cas, és a dir, durant els dos-cents setanta cinc dies esmentats, el músic no tindria dret a rebre prestacions per no acreditar el requisit d'alta. Això succeiria, per exemple, amb les prestacions d'incapacitat temporal, maternitat, invalidesa permanent, viduitat, orfanat, etc.

A aquesta problemàtica específica del col·lectiu d'artistes, el sistema de Seguretat Social vigent ha donat una solució que exposem a continuació.

El Reial Decret 2621/1986, de 24 de desembre, pel qual es va disposar la integració dels artistes al règim general, estableix en l'art. 9, apartat , que "es consideraran com a assimilats a l'alta els dies que resultin cotitzats per aplicació de les regles contingudes en els números anteriors i que no es corresponguin als de la prestació

real de serveis". Convé aclarir que els "números anteriors" als qual al·ludeix el precepte són els que fan referència a tots els dies de cotització que quedin acreditats segons els salaris realment percebuts, que com ja hem exposat poden ser molt superiors al nombre de dies efectivament treballats.

En resum, el músic està en situació assimilada a l'alta els dies que queden acreditats com a cotitzats encara que no es corresponguin als dies efectivament treballats.

El criteri exposat abans va ser reiterat, encara que amb una major concreció per l'Ordre de 30 de novembre de 1987, que va desenvolupar el Reial Decret esmentat en el seu art. 3. ("Els dies que es considerin cotitzats dins de cada any natural per aplicació de les regles contingudes en l'art. 9 del Reial Decret 2621/1986, de 24 de desembre, i que no es corresponguin amb els de prestació de serveis, es consideraran assimilats a l'alta tant perquè causen dret a prestacions com als efectes de completar el període mínim de cotització exigible, per a la determinació del percentatge de la pensió de jubilació i per al càlcul de la base reguladora de prestacions".)

I en el mateix sentit es manifesta el Reglament general sobre inscripció d'empreses i afiliació, altres, baixes i variacions de dades de treballadors a la Seguretat Social, aprovat per Reial Decret 84/1996, de 26 de gener, en el seu art. 36 apartat 10, en el qual es regulen les situacions assimilades a l'alta. ("Per als col·lectius d'artistes i professionals taurins, els dies que resultin cotitzats per aplicació de les normes que regulen la seva cotització, els quals tindran la consideració de dies cotitzats i en situació d'alta encara que no es corresponguin amb els de prestació de serveis".)

A continuació exposem les particularitats que presenten algunes prestacions per al col·lectiu d'artistes.

### Incapacitat laboral

Els requisits d'accés a la prestació d'incapacitat temporal són els mateixos per al col·lectiu d'artistes que per a la resta del règim general. La diferència és la base reguladora de la prestació econòmica.

Amb caràcter general la base reguladora del subsidi d'incapacitat temporal és la del mes anterior a la iniciació d'aquesta situació, o per ser més exactes la base reguladora diària de les prestacions seria el resultat de dividir la base de cotització del mes anterior a l'inici de la incapacitat pel nombre de dies cotitzats. Si el treballador fos mensual, la base de cotització del mes anterior a la baixa s'hauria de dividir per trenta (art. 13 del Decret 1646/1972, de 23 de juny, nou Reglament general de prestacions de la Seguretat Social).

Per al col·lectiu d'artistes, l'art. 10.2 del Reial Decret 2621/1986, de 24 de desembre, estableix que la base reguladora de les prestacions serà "la mitjana de les bases de cotització dels dotze mesos anteriors al fet causant".

Aquesta norma pot qualificar-se de protectora, ja que es podria donar el cas que un artista no hagués realitzat cap treball efectiu en el mes anterior a l'inici de la incapacitat, ni que tampoc pogués acreditar cotitzacions en funció de les cotitzacions corresponents a dies efectivament treballats en períodes anteriors, per la qual cosa no tindria dret a prestacions econòmiques. En canvi, és molt més fàcil accedir a les prestacions si el període que es pren com a referència per calcular la base reguladora és un any.

Tot el que s'ha afirmat anteriorment per a la incapacitat temporal, és igualment aplicable a les prestacions econòmiques per maternitat (art. 133 de la LGSS) i per recuperació (art. 17 del Decret 1646/1972).

### Jubilació

La jubilació dels artistes presenta una nota diferenciadora respecte dels altres treballadors del règim general, com és l'edat de la jubilació.

L'art. 161 de la LGSS estableix com a requisits per poder-se jubilar "haver fet setanta cinc anys d'edat". Com a excepció a l'establert en aquest precepte, la Disposició transitòria tercera d'aquesta Llei preveu la possibilitat de poder causar dret a la pensió de jubilació als que tinguessin la condició de mutualista l'1 de gener de 1967. En aquest cas, la pensió es reduirà un 8% per cada any que li falti al treballador per fer 65 anys i si fa quaranta anys que cotitza o més i es quedés sense feina per una causa no imputable a ell mateix, la pensió es reduiria un 7% per cada any que li falti per fer-ne 65.

Cal ressaltar que el requisit és que el treballador hagués estat mutualista l'1 de gener de 1967, ja que si no fos així no podrien jubilar-se ni amb l'aplicació del percentatge de reducció corresponent.

El col·lectiu d'artistes té la possibilitat de jubilar-se a partir del 60 anys, reduint el percentatge de la pensió un 8% per cada any que li falti al treballador per fer 65 anys (art. 11.1 del Reial Decret 2621/1986, de 24 de desembre), però amb la diferència que no s'exigeix que hagi estat mutualista l'1 de gener de 1967.

Tot el que s'ha dit fins ara és d'aplicació al col·lectiu d'artistes en general, on s'inclouen òbviament els músics. Això no obstant, hi ha una categoria de músics, en concret la dels cantants (igual que els ballarins o trapezistes) que poden jubilar-se a partir dels seixanta anys "sense que els siguin d'aplicació els coeficients reductors". Com a únic requisit, se'ls exigeix que "hagin treballat en l'especialitat un mínim de vuit anys durant els vint-i-un anteriors al de la jubilació".

### Atur

El Reial Decret 2622/1986, de 4 de desembre, va fixar la protecció per desocupació dels jugadors professionals de futbol, els representants de comerç, artistes i toreros, integrats al règim general de la Seguretat Social. Aquest Reial Decret estableix per al col·lectiu d'artistes dues notes diferenciadores respecte al conjunt de la resta de treballadors.

La primera fa referència al període cotitzat i la segona al·ludeix a la base reguladora de les prestacions per atur.

I. Pel que fa a la primera qüestió, és a dir, al període cotitzat, l'art. 210 de la LGSS estableix que la durada per desocupació "estarà en funció dels períodes d'ocupació cotitzats en els sis anys anteriors a la situació legal d'atur o en el moment en què va cessar l'obligació de cotitzar".

Aquest requisit és matisat pel Reial Decret 2622/1986 en el seu art. 3, on s'indica que els períodes d'ocupació cotitzada són els que resulten del càlcul efectuat d'acord amb l'establert en l'art. 9 del Reial Decret d'integració en el règim general (RD 222621/1986, de 24 de desembre). És a dir, el període cotitzat no es correspondria

Tot el que s'ha dit fins ara és d'aplicació al col·lectiu d'artistes en general, on s'inclouen òbviament els músics. Això no obstant, hi ha una categoria de músics, en concret la dels cantants (igual que els ballarins o trapezistes) que poden jubilar-se a partir dels seixanta anys "sense que els siguin d'aplicació els coeficients reductors". Com a únic requisit, se'ls exigeix que "hagin treballat en l'especialitat un mínim de vuit anys durant els vint-i-un anteriors al de la jubilació".

### Atur

El Reial Decret 2622/1986, de 4 de desembre, va fixar la protecció per desocupació dels jugadors professionals de futbol, els representants de comerç, artistes i toreros, integrats al règim general de la Seguretat Social. Aquest Reial Decret estableix per al col·lectiu d'artistes dues notes diferenciadores respecte al conjunt de la resta de treballadors.

La primera fa referència al període cotitzat i la segona al·ludeix a la base reguladora de les prestacions per atur.

I. Pel que fa a la primera qüestió, és a dir, al període cotitzat, l'art. 210 de la LGSS estableix que la durada per desocupació "estarà en funció dels períodes d'ocupació cotitzats en els sis anys anteriors a la situació legal d'atur o en el moment en què va cessar l'obligació de cotitzar".

Aquest requisit és matisat pel Reial Decret 2622/1986 en el seu art. 3, on s'indica que els períodes d'ocupació cotitzada són els que resulten del càlcul efectuat d'acord amb l'establert en l'art. 9 del Reial Decret d'integració en el règim general (RD 222621/1986, de 24 de desembre). És a dir, el període cotitzat no es correspondria

amb els dies efectivament treballats sinó amb els que resultessin acreditats com a cotitzats en funció dels salaris realment percebuts, aplicant les regles contingudes en l'esmentat art. 9.

Tot el que s'ha dit aquí és plenament coincident amb l'establert per al càlcul dels períodes cotitzats en la resta de prestacions de la Seguretat Social, la qual cosa és lògica, sobretot si es té en compte que les prestacions per atur són en essència prestacions de Seguretat Social.

II. La segona nota diferenciadora fa referència al càlcul de la base reguladora de les prestacions per atur.

La qüestió es regula amb caràcter general a l'art. 211 LGSS, on s'estableix que la base reguladora serà la mitjana de la base per la qual s'hagi cotitzat durant els darrers sis mesos. L'art. 4 del Reial Decret 625/1985 precisa que "es calcularà dividint per 180 la suma de cotitzacions per la contingència d'atur corresponents als darrers cent vuitanta dies cotitzats precedents al dia en què s'estigui en la situació legal d'atur...". En síntesi, la base reguladora serà la mitjana de les cotitzacions dels darrers 180 dies efectivament treballats.

Per als artistes, l'art. 3 del Reial Decret 2622/1986 estableix una forma de càlcul diferent. La base reguladora és el resultat d'una divisió en la qual el numerador serà la suma de les "bases de cotització corresponents al 180 dies anteriors a la situació legal de desocupació" i el denominador, "el nombre de dies considerats com a cotitzats en aquell període".

Tal com pot deduir-se de la comparació entre una i altra regulació, per als artistes el numerador s'integra amb les bases de cotització dels 180 darrers dies, és a dir, els 180 dies naturals



precedents a la situació legal d'atur, hagin estat o no cotitzats, mentre que la norma general estableix que estarà format per les bases de cotització dels darrers 180 dies cotitzats, que no tenen perquè coincidir amb els 180 dies naturals i es poden haver dilatat en el temps durant un període molt més ampli.

Pel que fa al denominador, en el cas dels artistes, serà el nombre de dies que resultin cotitzats dins dels 180 dies naturals últims, amb la qual cosa el divisor podran ser 180 dies o bé un nombre inferior. Al contrari, la norma general estableix que el divisor ha de ser invariablement 180.

Aquestes regles, d'una banda permeten tenir accés a la prestació per atur en supòsits en què no s'hi hagués tingut dret, i de l'altra, determinen una base reguladora més ponderada que si s'haguessin tingut en compte les regles generals.

#### **4. LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA COM A INSTRUMENT DE FIXACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS MÚSICS A CATALUNYA. REFERÈNCIA ESPECÍFICA A L'ACORD DE COBERTURA DE BUI TS (ACB)**

##### **4.1 La situació actual de la negociació col·lectiva dels músics a Catalunya**

Un cop analitzat dins de l'art. 149 1.7 CE el desenvolupament de la competència legislativa en matèria de fixació de condicions de treball per als músics a Catalunya, i tal com hem vist, el buit que deixa l'Ordenança com a norma reglamentària clau en aquesta ordenació, es tracta de veure quin és l'estat de la negociació col·lectiva. Sobre aquest punt, cal tornar a subratllar la no existència avui per avui de convenis col·lectius aplicables als músics de

Catalunya. Els convenis col·lectius que van tenir lloc en el seu moment no tenen vigència, i per tant l'únic referent actual és el legal: art. 2 ET i RD 1435/1985, amb tot el conjunt ja detectat d'insuficiències i llacunes reguladores en l'àmbit de la prestació laboral dels músics. Partint d'aquest fet es tracta de veure a continuació quin podria ser el paper que ha de complir l'únic conveni col·lectiu que els serà aplicable als músics a partir de 1998: l'Acord sobre cobertura de buits.

#### **4.2 L'Acord de cobertura de buits com a norma negociada aplicable als músics a Catalunya a partir de 1998**

##### **A. Quan i com regula l'Acord les condicions de treball dels músics**

Dins de l'anomenada concertació bilateral, el 28 d'abril de 1996 les organitzacions empresarials i sindicals més representatives van signar tres acords el principal promotor dels quals és el Govern. Els acords, tal i com s'especifica en el seu preàmbul, s'adscriuen dins d'un panorama general d'exigències econòmiques per promoure la millora del funcionament del mercat de treball i la modernització de la negociació col·lectiva al nostre país, com també per resoldre els problemes dels buits normatius suscitats en certs sectors després de la derogació de les ordenances, un dels quals va ser precisament el dels músics.

Dels tres acords signats, i als efectes que aquí ens interessa, cal analitzar l'Acord sobre cobertura de buits, ja que serà l'aplicable a partir de 1998 als músics a Catalunya, i recollir també, almenys pel que fa al seu objectiu, l'Acord sobre negociació col·lectiva.

En una primera aproximació a la seva anàlisi, l'Acord de cobertura de buits (en endavant ACB) tracta de cobrir els buits de regulació produïts per la derogació de les ordenances laborals, inserint-se dins del previst en l'art. 83.3 ET i en la Disposició transitòria 6a del RD legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors. En efecte, l'art. 83.3 preveu la possibilitat de formalitzar acords sobre matèries concretes per part de les organitzacions de treballadors i empresaris més representatives. Aquests acords tindran el mateix tractament que l'ET atorga als convenis col·lectius. Així mateix, l'ACB desenvolupa la previsió estatutària continguda en la Disposició transitòria 6a, que estableix que la Comissió Consultiva de Convenis convoqui les parts per celebrar un acord sobre matèries concretes als efectes de solucionar els problemes de cobertura de buits.

L'ACB és d'aplicació obligada si no hi ha un text legal o convencional que inclogui algunes de les matèries que es desenvolupen en l'acord esmentat un cop entri en vigor l'1 de gener de 1998, i només és a partir d'aquesta data, i no abans, quan l'Acord començarà a cobrir els buits de regulació existents.

Entrant en un estudi més detallat, caldria veure, en primer lloc, què s'entén per absència de text legal o convencional, per poder detectar com afectarà la prestació desenvolupada pels músics. En primer lloc, creiem que la referència a la norma legal s'ha d'entendre com l'exigència de crida de la norma a la negociació col·lectiva. Així, totes les matèries contingudes en l'ACB tenen un referent legal, però en totes hi ha una crida als convenis col·lectius. Aquesta interpretació correctora d'una terminologia confusa es reforça si es té present, dins de l'àmbit funcional de l'ACB i de manera harmònica amb el que es preveu en l'art. 1.3 d'aquest acord,

que en aquells sectors en què no hi hagi regulació convencional de les matèries incloses en aquests, les parts legitimades, segons els arts. 87 i 88 de l'ET, disposaran fins al 31 de desembre de 1997 per **establir acords sobre aquestes matèries. El seu caràcter de norma negociada de suplència emergeix clarament en mantenir que el que es convingui en l'ACB no podrà afectar el que disposen els acords o convenis col·lectius vigents.**

D'altra banda, es preveu en l'art. 12 ACB que les parts legitimades per negociar, d'acord amb el disposen els arts. 87 i 88 ET, podran disposar totalment o parcialment dels seus continguts. El caràcter dispositiu s'hereta així del darrer període de l'aplicació de les Reglamentacions i aquesta interpretació la reforça la Disposició addicional 6a de l'ET. La comprensió d'aquest article passa per entendre, segons la nostra opinió, que es refereix a la possibilitat bé que les parts negociïn un conveni col·lectiu que contingui totes o algunes de les matèries de referència, bé que es produeixi l'adhesió o extensió a un altre conveni col·lectiu, cedint així l'Acord davant de fórmules negociables. Això vol dir que, tant pel seu objectiu de fomentar la negociació col·lectiva com a instrument de regulació de condicions de treball, com pel de cobrir buits, cedirà davant dels convenis col·lectius tant els que regulen totes les matèries com les que les regulen parcialment. En aquesta última possibilitat, en la nostra opinió, hi hauria la possibilitat d'una aplicació parcial del mateix ACB.

Dins del conjunt de problemes que pot suscitar l'aplicació de l'ACB, caldria analitzar el paper que té l'extensió dels convenis col·lectius. L'art. 4.22 ACB estableix, dins del seu àmbit temporal, que aquest entrarà en vigor l'1 de gener de 1988, i que fins ara les parts que el signen es comprometen a fomentar la negociació

col·lectiva. L'ACB s'haurà d'aplicar un cop transcorregut el termini fins a aquesta data sense que hi hagi acords sobre aquestes matèries, i amb les adaptacions precises d'acord amb les característiques del sector. Per tant, arribat el moment, l'ACB haurà d'adaptar-se per sectors o subsectors per poder-se aplicar, la qual cosa provocarà microacords de cobertura, alguns dels quals ja estan previstos en la Disposició transitòria única de l'ACB per a alguna matèria concreta. Només cal repassar el contingut per veure la necessitat de desenvolupament i la impossibilitat d'aplicació a tots els sectors que estan dins del seu àmbit. L'ACB conté tant clàusules que estan dotades d'eficàcia immediata, encara subjectes a adaptacions, com clàusules únicament orientatives.

De la seva complexitat i articulació a través de negociacions col·lectives ja n'eren conscients el signants en mantenir que "les confederacions empresarials i sindicals assumeixen la responsabilitat d'aquest Acord per atendre els buits generats en el procés de substitució de les ordenances laborals, però amb la voluntat que aquesta responsabilitat sigui circumstancial fins que, per negociació col·lectiva i/o pels mecanismes que s'acordin per a l'extensió dels convenis col·lectius preexistents s'articulin les relacions laborals en els sectors afectats". Seria doncs important destacar que es manté la prioritat legal per a l'extensió de convenis col·lectius davant de la possible utilització d'ordenances de necessitat, és a dir, el conveni col·lectiu pot ser fruit d'un acord en els continguts negociables o pot respondre a un acte d'extensió. Durant el període de cinc anys, que és el que dura l'ACB, s'intentarà donar incentius a la celebració o l'extensió de convenis col·lectius, als efectes que no siguin necessàries les renovacions. No obstant això, en el cas que després de cinc anys, persisteixin els

buits de cobertura, l'ACB es decanta, encara que amb una redacció confusa, per un compromís de les organitzacions signants a cobrir-los definitivament en les instàncies oportunes mitjançant l'extensió de convenis col·lectius.

Sobre la posada en marxa de l'ACB i la seva complexitat, cal destacar la disparitat de sectors que s'inclouen dins del seu àmbit funcional, i que es troben relacionats a l'Annex. Una mirada ràpida a l'Annex esmentat permet deduir un cert caràcter intersectorial, és a dir, s'acullen en alguns casos sectors complets, mentre que en altres s'apunten subsectors, que al seu torn en alguns casos són únics dins d'un sector complet sense cobertura, o al contrari, sectors sense cobertura que tenen algun sector com a excepció. La diversitat és àmplia, i s'hi inclouen des dels agents de canvi i borsa, fins a pompes fúnebres, passant per la indústria del pebre. D'aquí la necessitat d'adaptació de l'ACB als diferents sectors i subsectors.

Sobre les quatre matèries que formen el seu àmbit funcional i que s'analitzaran a continuació pel que fa al contingut, és important destacar el paper que l'ACB jugarà en els espais que la Llei remet a la negociació col·lectiva. Les quatre matèries sobre les quals se centra l'ACB són matèries que tradicionalment es recollien en les ordenances laborals i que ara ordena l'ET, però donant als convenis col·lectius camps d'actuació en diferent mesura, tal com es veurà. En aquesta línia, l'anàlisi s'haurà d'abordar creuant els continguts legals amb els previstos en l'ACB, i tenint present l'altra peça clau per traçar el model de negociació col·lectiva actual: l'Acord interconfederal per a la negociació col·lectiva (d'ara endavant AINC).

## **B. Les condicions de treball en l'Acord sobre cobertura de buits**

Els continguts materials de l'ACB s'agrupen al voltant d'un títol que al seu torn es divideix en diversos capítols. El primer, sobre estructura professional, desenvolupa la classificació professional i la mobilitat funcional. El segon desplega el tema de la promoció dels treballadors i conté normes sobre la promoció professional i la promoció econòmica. El tercer Capítol tracta l'estructura salarial i conté l'ordenació del salari, les garanties "ad personam" i la forma de pagament del salari. I finalment, el cinquè Capítol es destina al règim disciplinari, els seus principis d'ordenació, graduació de faltes i sancions.

Abans de començar a analitzar cada un dels blocs que conformen l'àmbit funcional de l'ACB, és important recordar que en la seva Disposició addicional s'estableix que aquells sectors que, en compliment del que preveu l'art. 4 ACB, afrontin la negociació d'un conveni col·lectiu per resoldre els buits actuals de cobertura o substitueixen durant la seva vigència aquest Acord per un conveni col·lectiu d'eficàcia general, hauran de tenir en compte el que estableix l'AINC. Així doncs, en l'anàlisi següent dels diferents continguts d'àmbit funcional de l'ACB, es prendran com a referents el marc legal obert a la negociació col·lectiva i l'AINC, per comprovar si realment el contingut de l'ACB suposarà una cobertura de buits i, més concretament, analitzar si els seus continguts, encara aplicables a partir de 1988, serien o no una regulació adequada a la realitat de la prestació laboral realitzada pels músics professionals.

a) L'estructura professional: l'intent d'eliminar les categories i la posada en marxa d'àrees funcionals dins del grup

Dins d'aquest títol, l'ACB inclou la classificació professional i la mobilitat funcional. El marc legal de referència per a la negociació

col·lectiva de classificació professional passa per l'art. 22 ET, on, pel que fa al sistema de fonts, s'estableix que serà la negociació col·lectiva, o en el seu defecte, l'acord entre l'empresa i els representants dels treballadors els que configuren el sistema de classificació professional per mitjà de categories o grups professionals. Per tant, s'obre a la negociació col·lectiva la regulació d'aquesta matèria, donant prioritat a les formes estatutàries de convenis col·lectius que no són a nivell d'empresa.

L'ET defineix quins són els elements de classificació que ha d'utilitzar la negociació col·lectiva. Així, s'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i podrà incloure tant diferents categories professionals com diferents funcions o especialitats professionals. Serà sobre aquesta línia que la negociació col·lectiva, en aquest cas l'ACB, haurà d'anar traçant els diferents perfils professionals. D'altra banda, la norma legal, en l'art. 22 ET, deixa a l'acord entre el treballador i l'empresari el fet de delimitar el contingut de la prestació laboral, objecte del contracte de treball, com també la seva equiparació a la categoria, grup professional o nivell de retribució previst en el conveni col·lectiu.

Sobre aquest traçat, l'AINC aborda el sistema de fonts aplicable a la classificació professional, fixant el paper que la negociació col·lectiva tindrà en el disseny d'un sistema nou i modern de classificació professional, que passa per la substitució de les categories professionals com a element de classificació dels treballadors. En aquest sentit, i davant la normativa legal, l'AINC estableix, per a una millor ordenació de l'estructura professional, que per conveni col·lectiu de branca es tractarà de substituir les



categories professionals per grups professionals, definint els grups segons diversos criteris, com l'autonomia, la formació, la iniciativa, la direcció, la complexitat, etc. A més, s'estableix la possibilitat de fixar dins dels nous grups professionals divisions en àrees funcionals amb la finalitat d'ajustar-ne l'adscripció dels treballadors, després d'exigir-los la idoneïtat adequada. L'AINC preveu que els treballadors estaran adscrits als grups professionals i, si n'hi havia, a les diferents àrees funcionals. Per tant, juntament amb el grup apareixen, en la seva composició interna, versions del concepte de categoria, funció o especialitat de l'ET, i que en l'AINC es vol anomenar àrees funcionals. En l'AINC desapareix el terme "categoria", però apareixen nous termes que trenquen, en l'àmbit de la negociació col·lectiva, un concepte indivisible i de referència única del grup. Tampoc no apareix la referència als nivells de retribució com a element de classificació professional. L'estructura professional apareix en l'AINC orientada als convenis col·lectius de branca i seran aquests els que fixaran el procediment que cal seguir perquè en les empreses s'adaptin les velles categories als nous grups professionals, tal com assenyala l'Acord. La referència exigeix que s'integri el punt tercer complet i que no es tracti simplement de substituir la categoria pel grup, sinó d'adaptar la classificació professional a les noves realitats.

A l'hora d'ordenar la classificació professional, l'ACB parteix del plantejament de l'ET. En aquest sentit, es repeteix que serà mitjançant negociació col·lectiva, o en el seu defecte, per acord entre empresa i representants dels treballadors, on es fixarà el sistema de classificació professional, d'acord amb el previst en el capítol. Es fa un esment el grup, tal i com es defineix en l'art. 22 ET, i, en concret, s'estableix que els treballadors es classificaran

segons les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de les prestacions, que és la definició exacta que l'ET dona al concepte de grup, afegint que la classificació professional es durà a terme en grups professionals per interpretació i aplicació de factors de valoració de les tasques i funcions més representatives que desenvolupin els treballadors. De nou, i davant d'una primera falsa impressió de buscar com a única referència el grup professional, de la mateixa manera que passa en l'AINC, s'obre la possibilitat, també mitjançant negociació col·lectiva o en el seu defecte acord d'empresa, que s'estableixin dins del grup divisions en àrees funcionals a fi d'ajustar-les als treballadors, tal i com es disposava en l'AINC, després d'exigir-los la idoneïtat. Així doncs, s'ajusten ambdós acords, de manera que els treballadors estaran adscrits a grups professionals, i dins d'aquests, si n'hi havia, a àrees funcionals.

Així doncs, el grup professional es recull com a element clau en tot el nou disseny dels sistemes de negociació de classificacions professionals, tant legals com convencionals, però queda també clar que la realitat imposa la complexitat del concepte de grup i per tant la seva composició interna per categories professionals, funcions o especialitats, en terminologia legal, i àrees funcionals per a la negociació col·lectiva en la terminologia de l'ACB i de l'AINC.

Dins també de la classificació professional, l'ACB estableix que, per acord entre treballador i empresari, es fixarà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, com també la seva pertinença a un dels grups professionals previstos en l'Acord. Aquest apartat s'ha d'interpretar en la mateixa clau que en l'ET s'estableix l'acord entre les parts, és a dir, que s'haurà d'equiparar el treballador a una categoria o àrea funcional, a no ser que s'entengui

que aquí es generalitza que l'acord pot implicar polivalència funcional. Aquesta interpretació no es pot compartir pel tractament separat i específic que l'art. 22.5 ET dóna a aquest supòsit de polivalència funcional, establint que quan es pacti la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de dos o més categories, grups o nivells de retribució, l'equiparació es durà a terme segons les funcions que resultin prevalents. Per tant, la polivalència exigeix un pacte exprés entre empresari i treballador.

Així, l'ACB apareix com el resultat d'un gran esforç per resoldre el problema que la derogació de les ordenances laborals arrossega per substituir el sistema de classificació professional reglamentada per la negociació col·lectiva, heretat a més per molts convenis col·lectius, i que avui, en molts casos, resulta inaplicable. La tasca més difícil de l'ACB es munta sobre dues columnes: el traçat d'una sèrie de factors d'enquadrament (art. 7) i la fixació d'uns grups professionals (art. 9).

Pel que fa als factors d'enquadrament, i sobre els quals s'aniran composant els diferents grups professionals, l'ACB parteix del principi que l'assignació de cada un dels treballadors a un grup professional és el resultat de la ponderació conjunta dels factors següents: coneixements, experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat, definint posteriorment el contingut de cada un d'aquests conceptes. És així com s'efectua una definició conjunta de coneixements i experiència com a factors d'enquadrament, entenent-se com aquells la valoració dels quals es tindrà en compte, a més de la formació necessària per complir correctament les seves cometes, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició d'aquests coneixements. Aquí, per tant, s'inclouria d'una banda la titulació, valorant-ne la dificultat, que

apareix en la norma legal en definir el grup professional, i de l'altra, l'experiència, que entraria en el concepte d'aptituds professionals que també maneja l'art. 22 ET a l'hora de traçar els perfils del grup.

L'ACB estableix altres factors d'enquadrament que, en la nostra opinió, es poden simplificar agrupant-los al voltant del grau d'autonomia o dependència que té el treballador en l'empresa. Així, pel que fa a la iniciativa com a factor d'enquadrament, es manté que per a la seva valoració es considerarà el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques i funcions; i respecte de l'autonomia, que es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica. La confusió entre un i altre factor fa que es perdin els seus pretesos perfils diferenciadors, és a dir, tal com recull l'ACB, l'autonomia implica per ella mateixa iniciativa. El factor d'enquadrament següent, la responsabilitat, es defineix pel grau d'autonomia d'acció del titular de la funció. Es continua així amb el que podria denominar el gènere *de facto* que és l'autonomia. A continuació, s'apunta al comandament, factor per a la ponderació del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de funcions i tasques, amb la qual cosa es manté una notable vinculació amb el factor de responsabilitat. D'aquesta manera, resulta difícil entendre la diferència entre ambdós conceptes: en el comandament apareix com a element rellevant la gestió sobre recursos humans, i en la responsabilitat apareix de nou l'autonomia com a factor d'enquadrament. Finalment, s'estableix un factor d'enquadrament, la complexitat, que imposa una valoració conjunta dels anteriors.

Aquesta interpretació simplificadora es confirma quan a l'hora d'estructurar els grups professionals no s'utilitzen tots aquests factors d'enquadrament, sinó els anomenats criteris generals, la qual cosa implica tenir present el grau d'autonomia, la titulació i

l'experiència. La llista completa de factors d'enquadrament no s'utilitza per definir els grups professionals, sinó només aquells que responen a aquests criteris. D'aquesta manera, l'ACB dissenya els possibles grups professionals. Així, en l'art. 9 estructura la classificació professional al voltant de set grups professionals juntament amb un últim grup 0 que tancaria la llista. Tal com s'avançava, aquests grups no es munten sobre els factors d'enquadrament davant de seleccions, sinó únicament sobre la titulació i l'experiència professional amb què es delimiten els diferents grups professionals, tret de l'anomenat grup 0 en el qual desapareixen els factors d'enquadrament de la titulació i l'experiència per donar prioritat als factors de jerarquia i autonomia. En aquest sentit, poden servir d'exemples els grups 0 i 1 per veure com es van elaborant els perfils.

Començant pel grup 0, els treballadors inclosos en aquest grup es caracteritzen per la planificació, l'organització, la direcció i la coordinació de les diverses activitats pròpies de l'empresa, com l'elaboració de les polítiques d'organització, els plantejaments generals dels recursos humans, el control de les activitats i la presa de decisions. En el grup 1 s'inclouen els treballadors que duen a terme tasques d'execució segons instruccions concretes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic i no necessiten formació específica. Tret de forma ocasional, la formació es referirà en aquest grup a l'experiència assolida en el desenvolupament d'una professió equivalent i titulació de grau escolar o certificat d'escolaritat o similar. Així, doncs, del grup 1 al 0 es van teixint els diferents grups professionals segons els criteris generals de la formació, si bé és interessant constatar que quan es confronten aquells grups amb l'Annex 2, on es donen exemples de



grups, es detecta la seva escassa operativitat, en part perquè l'àmbit funcional de l'ACB és molt complex, amb molts i molt diferents sectors, i en part, perquè les característiques dels diferents grups són confuses i no es respecta l'art. 9 ACB pel que fa als criteris d'enquadrament professional, al marge que el llistat d'equivalència de funcions és més dubtós.

Els signants de l'ACB són tan conscients de les dificultats que té la seva posada en marxa en els diferents sectors, que en l'ACB s'inclou una Disposició transitòria única que estableix que la Comissió Paritària d'Acord, a petició dels sindicats i les organitzacions empresarials interessades, elabori i aprovi taules d'equivalència entre les categories professionals de cada ordenança laboral extingida i els grups professionals definits en aquest Acord. Aquesta Disposició presenta no pocs problemes a l'hora de posar-la en pràctica. Entre altres, el fet de plantejar-se si no excedeix les competències establertes en l'art. 85.3.e ET per a la Comissió Paritària, ja que malgrat l'àmplia redacció d'aquest precepte (la Comissió Paritària de la representació de les parts negociadores entendrà de totes les qüestions que li siguin atribuïdes i de la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies), és dins del marc establert en l'art. 91 ET sobre aplicació i interpretació dels convenis col·lectius on cal situar-ne les competències. Per això, caldria plantejar-se si no s'excedeix de l'àmbit d'aquestes l'elaboració i aprovació de taules d'equivalència.

D'altra banda, i dins també del Capítol sobre estructura professional, l'art. 8 ACB es refereix a la mobilitat funcional. El marc legal de referència per a la negociació col·lectiva en aquesta matèria és l'art. 39 ET, en el qual s'assenyala que "la mobilitat funcional en el si de l'empresa no tindrà més limitacions que les que

exigeixin les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional. A manca de definició de grups professionals, la mobilitat funcional podrà efectuar-se entre categories professionals equivalents". En la nostra opinió, l'estructura de l'art. 39 ET i la seva interpretació conjunta amb l'art. 22 ET permet concloure que l'art. 39 ET està definint l'estructura professional dins del grup, en fixar com a limitació la titulació acadèmica o professional, mentre que l'art. 22 defineix el grup professional i la categoria equivalent. El concepte de categoria no apareix recollit, però des del moment en què s'obre el de categoria equivalent, ha d'existir un element previ, que és el de categoria, que apareix quan es fixen els límits de la mobilitat funcional. En aquest sentit, es defineix la categoria com la titulació acadèmica o professional necessària, i aquest és un concepte determinant per a la pertinença al grup.

Dins dels Acords, el punt IV.6 de l'AINC, sobre mobilitat funcional, canvi de condicions de treball i altres, adverteix que es tracta d'una matèria de dret necessari, i considerant que les decisions empresarials poden afectar individualment, pluralment o col·lectivament els treballadors, els convenis col·lectius poden establir precisions sobre aquest punt, és a dir, instruments d'informació i consulta, segons els casos, com també procediments per resoldre les discrepàncies, tenint en compte el que preveu l'ASEC. I és dins d'aquest context on cal interpretar l'art. 8 de l'ACB, que assenyala que el treballador té l'obligació d'obeir les ordres de l'empresari i ha d'executar les tasques i activitats que se li encomanin, sempre que estiguin dintre del contingut general de la prestació laboral i amb referència expressa als límits continguts en els arts. 22 i 39 ET. Sobre aquest prisma cal interpretar l'apartat 2



del precepte que obre la possibilitat que dins de cada grup professional es poden establir divisions funcionals o orgàniques, sense que això suposi un obstacle a la mobilitat funcional, que en tot cas, tal com s'assenyala, es produirà dins del grup professional però amb el límit de la idoneïtat i l'aptitud necessàries per al desenvolupament de les tasques que s'encomanen a cada treballador. Per tant, no es consagra una mobilitat funcional lliure dins del grup, sinó limitada per l'objecte general de la prestació. Aquesta interpretació es confirma perquè en l'art. 8, apartat 4 de l'ACB es repeteix la fórmula de l'AINC que ens trobem davant d'una matèria de dret necessari.

En definitiva, i de tot el que s'ha exposat anteriorment al voltant del contingut dels Acords en matèria de classificació professional, es dedueix que aquesta no apareix de manera ordenada i sistemàtica, i que comporta problemes d'adaptació als diferents sectors, i entre aquests especialment en el sector dels músics, on difícilment pot tenir cabuda una definició dels factors d'enquadrament, com també dels grups professionals, i dins d'aquests de les diferents divisions funcionals, que en general no encaixen dins de les diferents definicions professionals dels músics.

#### b) La promoció dels treballadors

El Capítol II de l'ACB desenvolupa la promoció dels treballadors en dos nivells: la promoció professional i la promoció econòmica. Pel que fa a la primera, l'ACB estableix una sèrie de principis generals. El més clar és que les empreses podran proveir o amortitzar al seu judici les places vacants existents. La inclusió de la lliure amortització de places dins del capítol de promoció dels treballadors, s'ha de qualificar, com a mínim, de no gaire

afortunada, si bé de la redacció d'aquest precepte es podria deduir que l'ACB tracta de fixar unes causes per justificar la decisió empresarial, i que van des del nivell d'activitat fins al desenvolupament tecnològic o altres que aconsellen aquesta mesura. La decisió empresarial seria així discrecional, però almenys s'imposa certa causalitat.

D'altra banda, també s'estableix, dins dels principis generals, que els sistemes de provisió de vacants podran ser de lliure designació o promoció interna, horitzontal o vertical. S'afegeix igualment que la promoció s'ajustarà als criteris objectius de mèrit i capacitat, i que la direcció de les empreses establirà la formalització de les proves selectives corresponents de caràcter teòric i pràctic, amb l'informe i/o consulta prèvia dels representants dels treballadors. Aquest últim requisit té un caràcter innovador, ja que en la provisió de vacants s'imposa per tant un control dels representants, la qual cosa implica una notable ampliació de les seves competències.

Juntament amb l'anterior, en l'anàlisi del contingut de l'ACB en matèria de promoció dels treballadors crida l'atenció que s'estableixi que les vacants que es cobreixen per lliure designació, i per tant fora del control dels representants, siguin els llocs de treball que hagin de ser ocupats per personal l'exercici professional del qual comporti funcions de comandament o confiança especial, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa. Per tant, el camp d'actuació dels principis de mèrit i capacitat, com també el control per part dels representants queda clarament reduït.

D'altra banda, dins de l'ACB es regula la promoció econòmica dels treballadors (art. 11) amb referència específica al complement salarial d'antiguitat. L'ACB manté que, en la seva entrada en vigor, els treballadors als quals se'ls hagi reconegut el plus d'antiguitat el

continuaran percebent, i el règim i la naturalesa d'aquest plus es mantindrà com a complement de caràcter personal. Es recull així en l'ACB un contingut típic de les ordenances laborals, és a dir, el complement d'antiguitat com a part de l'estructura clàssica de salari, absorbint així part de l'ordenació que en aquesta matèria feien les normes reglamentàries, i establint de forma específica una garantia *ad personam* de caràcter col·lectiu que permetria seguir percebent el plus d'antiguitat a qui el tingués reconegut en l'entrada en vigor de l'ACB, fins i tot quan hagués desaparegut la norma reglamentària o el conveni col·lectiu que li va donar origen. Però, un cop establerta aquesta clàusula, es fixa que "d'ara endavant, el tractament d'aquesta matèria podrà ser objecte d'acord, conveni col·lectiu, pacte entre representants dels treballadors i la direcció de l'empresa o, en el seu defecte, en l'àmbit individual del contracte de treball". D'aquesta manera, i de totes les possibilitats que l'art. 25 ET obria sobre promoció econòmica ("el treballador, en funció del treball desenvolupat, podrà tenir dret a una promoció econòmica en els termes fixats en conveni col·lectiu o "contracte individual"), l'ACB s'ha limitat a orientar la negociació col·lectiva cap a una regulació diferenciada dels treballadors en matèria de plus d'antiguitat.

Sobre aquest tema caldria destacar que, tal i com es recollia en les ordenances i en els convenis col·lectius, no es té dret al plus d'antiguitat segons la feina desenvolupada (ni en quantitat ni en qualitat), sinó només pel fet de ser a l'empresa. En aquest sentit, sembla que es modifiqui la configuració del plus d'antiguitat en la mesura en què estigui vinculat a altres factors com l'experiència o la realització d'un treball de més valor.

### c) L'estructura del salari

El Capítol III de l'ACB regula l'estructura del salari, i hi trobem clàusules que van més enllà de l'estructura salarial per abordar un concepte més ampli com l'ordenació del salari.

Com a referent legal en aquesta matèria, l'art. 26.3 ET estableix que mitjançant la negociació col·lectiva o, si no n'havia, contracte individual, es determinarà l'estructura del salari, que obligatòriament haurà de comprendre el salari base, com a retribució fixada per unitat de temps o per unitat d'obra, i en el seu cas, complements salarials fixats en funció de circumstàncies relatives a les condicions personals del treballadors (serien els complements personals), la feina realitzada (complements de lloc de treball) o la situació i els resultats de l'empresa (entre d'altres, els complements per qualitat i quantitat de treball). Juntament amb aquest precepte és important tenir en compte la Disposició addicional 4a. de l'ET que estableix que les modificacions no afectaran els conceptes de retribució que tinguessin reconeguts els treballadors fins al 12 de juny de 1994, data d'entrada en vigor de la Llei 11/1994, de modificació de l'ET, i que es mantindran en els mateixos termes que regien en aquell moment fins que, per conveni col·lectiu, s'estableixi un règim salarial que comporti la desaparició o la modificació d'aquests conceptes. Hi ha doncs una pròrroga imposada per la norma legal per als treballadors en relació amb els seus conceptes retributius, fins que siguin modificats per conveni col·lectiu. Aquí es podria plantejar si aquesta referència és vàlida per a l'ACB i apunta que, malgrat que estem davant d'un Acord elaborat a través de l'art. 83.3 ET, no es pot dir que en aquesta matèria sigui directament aplicable, sense cap adaptació.

Per la seva banda, l'AINC també dedica un espai a l'estructura del salari, concretament en el punt III, apartat 4, si bé fa una formulació una mica contradictòria amb el que preveu l'ACB respecte d'aquesta matèria. Així, en aquell es manté que els convenis presenten fins ara una estructura salarial polaritzada al voltant de pocs conceptes: salari base, plus de conveni i complements, entre els quals es mantenen els personals, els de llocs de treball, els de qualitat i quantitat i els incentius a la producció. Al contrari, en la nostra opinió, el problema principal que presenta avui la negociació col·lectiva és la pluralitat de conceptes que es manegen i amb un significat diferent d'uns convenis a uns altres. L'AINC, encara que parteix d'una valoració de les estructures salarials com a simples, posteriorment es contradiu en expressar el desig que les estructures negociades en el futur siguin més clares i comprensibles, connectant aquesta matèria amb la revisió necessària de l'estructura de la negociació col·lectiva i dels continguts de les diferents unitats de negociació.

En la línia anterior, s'estima que el conveni de branca nacional pugui remetre les qüestions salarials als àmbits inferiors, i es limiti a establir els conceptes o criteris que defineixin l'estructura salarial vigent en cada sector, sense que això impliqui fixar quanties. Sense entrar en cap altra precisió, el contingut de l'AINC sobre estructura salarial és molt pobre, mentre que l'ACB és més ric en aquest punt.

En efecte, l'ACB, en el seu art. 12, parteix d'una estructura salarial basada en l'art. 26 ET, és a dir, s'ordena al voltant del salari base, al qual es defineix igualment com la retribució fixa per unitats de temps o per unitat d'obra, i igual que en la norma legal, s'obre la possibilitat d'establir complements salarials, si escau. Juntament amb això, l'ACB, amb una redacció inicial confusa, parteix, en

matèria d'estructura salarial, de la necessitat d'anar imposant la racionalitat com a criteri d'ordenació. Així es constaten la varietat i la pluralitat de complements salarials existents en els diferents sectors, i es planteja la necessitat d'anar cap a una simplificació, és a dir, que dins de l'anomenat salari base de grup s'integrin molts dels complements existents als quals tingui dret el treballador, i es configuri així un salari mínim per a tots els conceptes que percep.

Però potser sigui el Capítol III de l'ACB un dels més criticables en traçar el sistema de fons d'ordenació. Així es manté que a manca de conveni col·lectiu, el salari base del grup serà l'acordat entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, o si no n'hi havia, en el moment de la contractació. Si tenim en compte el sistema de fons imposat per la norma legal, s'aplicarà el conveni col·lectiu si n'hi hagués, però a més caldria afegir que si hi ha un pacte d'empresa, el contracte de treball cedirà davant d'aquest, tal i com imposa l'art. 26 ET, que només permet l'entrada de l'autonomia individual si no hi ha negociació col·lectiva, concepte en el qual indiscutiblement s'inclouen els acords d'empresa. En aquesta mateixa línia de confusió, l'art. 13.1 de l'ACB afirma que l'estructura salarial actual s'adaptarà, si escau, a la prevista en aquest Acord, mitjançant negociació col·lectiva. Tanmateix, en la nostra opinió, hauria de ser el contrari, és a dir, que els convenis col·lectius tindran en compte, el marc legal i l'establert per l'AINC, i només si no hi ha conveni col·lectiu es prendran les línies de tendència de l'ACB que, a més i com s'indica en aquesta, necessitaran ser desenvolupats pel sector o l'empresa a la qual s'apliquin.

Un altre tema important vinculat amb el salari base de grup és la seva relació amb el salari mínim interprofessional. L'art. 12.3 ACB

manté que el salari base de grup no podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en el còmput anual. La garantia s'inclou dins de l'estructura de salari, a diferència de l'estructura legal de salari en què queda fora la garantia del mínim interprofessional, en derogar-se les normes reglamentàries d'ordenació del salari, que imposaven que si no hi havia salari base se substituiria pel salari mínim interprofessional.

Juntament amb la garantia que per als treballadors comporta l'art. 12.3 ACB, caldria destacar que l'ACB s'insereix en la línia de tendència per la qual el salari base es descompon amb diferents elements. Així, per exemple, una referència constant als convenis col·lectius és l'anomenat salari mínim garantit, el qual està integrat per un salari base més un anomenat plus de conveni, si bé els plus només es calculen sobre el primer, com el d'antiguitat per ocupació. Es tracta d'intentar reduir el salari base de tall clàssic i anar-hi introduint altres causes per abonar les diferents partides que componen aquests salaris mínims garantits. En el cas del plus de conveni, la causa és únicament la pertinença a l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu, amb la qual cosa ens situem clarament davant d'un intent de reduir pes al salari base.

Si bé tot el Capítol sobre estructura salarial és confós, el que mereix més crítiques és l'ordenació dels complements salarials. L'art. 14 ACB estableix que es consideraran complements salarials aquells de caràcter personal o altres no vinculats exclusivament a les condicions personals del treballador o a la realització de la feina en quantitat o qualitat i que no hagin estat valorats en determinar el salari base. En particular, els més habituals serien els de tasca penosa, toxicitat, caràcter perillós, nocturnitat, torns, diumenges i festius, venciment periòdic superior al mes (caldrà advertir que

aquests ja ha estat eliminats amb la nova redacció de l'art. 26.3 ET), de quantitat i qualitat en el treball, de caràcter extrasalarial (?) i personals de diferent tipus. El precepte és caòtic, repeteix, barreja i inclou fins les partides extrasalarials, la qual cosa a més d'inexplicable resulta inaplicable. En qualsevol cas, caldria recordar que l'art. 26 és molt clar pel que fa a les causes que permeten que la negociació col·lectiva i, si no n'hi havia, el contracte individual posin en marxa els plus salarials.

En darrer lloc, l'ACB regula el caràcter consolidable o no dels plus salarials, i aquí de nou s'ha de repetir la crítica. En efecte, l'art. 14 ACB utilitza com a terme sinònim de consolidable el de variable, assenyalant que els complements de producció o personals poden ser variables segons les empreses i les condicions en què es presti la feina. Aquesta darrera no és altra cosa que la definició dels complements de lloc de treball. La mateixa confusió hi ha en l'art. 13 ACB quan estableix que la retribució variable es referirà exclusivament a la compensació de caràcter personal, per qualitat i quantitat i de lloc de treball. També és molt confós que a continuació es disposi que serà la direcció de l'empresa la que els estableixi o pacti, tot això en defecte que aquests complements estiguessin regulats per imperatiu legal o convencional. Sobre aquest tema, caldria afirmar que l'art. 26 ET no imposa cap tipus de complement salarial, que és precisament el camp d'actuació del conveni col·lectiu, i que és a través de la negociació col·lectiva, o si no n'hi havia, del contracte on es posen en marxa els complements i es quantifiquen, sense que la direcció de l'empresa pugui fixar-los de manera unilateral.

Juntament amb l'anterior, l'art. 15 ACB fixa una garantia *ad personam* per la qual les empreses hauran de respectar les



condicions salarials més beneficioses que haguessin pactat individualment o col·lectivament, o que unilateralment haguessin estat concedides per l'empresa, sense perjudici de la possibilitat de l'absorció i compensació establerta en l'art. 26.5 ET.

En darrer lloc, i pel que fa a la matèria salarial, l'ACB regula la liquidació i el pagament del salari. La regulació legal d'aquest aspecte del salari es troba en l'art. 29 ET, precepte en què es marca l'exigència que el pagament del salari es faci puntualment i documentalment. Pel que fa a la data i el lloc del pagament es remet al que s'hagi convingut o als usos i costums. El que s'hagi convingut, ja sigui per mitjà de la negociació col·lectiva o de l'autonomia individual, s'aplicarà abans que l'ús i el costum, tal i com es recull dins del sistema de fons en l'art. 3 ET. Més endavant, la norma legal regula la documentació del salari per mitjà del rebut del salari, que s'haurà d'ajustar a un model aprovat pel MTSS, tret que, per conveni col·lectiu o acord d'empresa, si no n'hi havia, s'estableixi un altre model, del qual, però, s'exigeix que sigui clar i separi les diferents partides salarials. Per tant, aquí hi ha una crida a la negociació col·lectiva per si vol substituir el model oficial del MTSS. Malgrat aquesta possibilitat, l'AINC no regula aquest tema i només fa referència a l'estructura del salari.

El contingut en matèria salarial de l'ACB es completa en el seu art. 16, on s'estableix que el pagament del salari en efectiu es farà en el lloc de treball per períodes mensuals, quinzenals o setmanals, segons el costum de cada empresa. Cal destacar que per costum de cada empresa s'entén, integrant l'art. 29 ET, sempre que no hi hagi conveni col·lectiu o clàusula en el contracte de treball. L'ACB també fa una referència genèrica a la documentació de salari, ja es pagui en efectiu o per qualsevol dels mitjans que l'empresari hagi

establert legalment. Aquest haurà de documentar el pagament a través del rebut de salari corresponent. S'adopta per tant el model del MTSS ja que s'afegeix, si bé la negociació col·lectiva que vagi substituint l'ACB pot establir la fixació d'altres models, de manera que s'apliquin sempre que mantinguin els requisits que assegurin la transparència, tal i com recull la norma legal.

Juntament amb això, és interessant destacar, com a innovador, el que preveu l'art. 16.3 ACB, segons el qual el treballador, si ho sol·licita, tindrà dret a signar el rebut de salari en presència d'un membre del comitè d'empresa o d'un delegat del personal, la qual cosa, a més, obre la possibilitat que si l'empresa no comptés amb òrgans de representació, el treballador pugui sol·licitar que la signatura es realitzi davant d'un company de feina. S'insisteix, tant des de l'ordenament legal com des del convencional, a formalitzar el rebut de salari i dotar-lo de garantia. Així, davant de la llibertat de forma prevista en l'art. 8 ET per al contracte de treball, en el salari, la forma jugarà com una garantia de claredat i permanència de les partides salarials, com també per garantir els drets salarials del treballador, entre els quals cal destacar el principi d'igualtat de retribució. Es reforça a més el control per part dels representants dels treballadors i s'amplia així el quadre competencial previst en l'art. 64 ET.

En definitiva, de l'anàlisi anterior sobre l'estructura salarial prevista en l'ACB, es desprèn el fet que aquesta estructura, sobre la base de l'art. 26 ET i del RD 1435/1985, exigeix indiscutiblement una adaptació i un tractament específics a l'hora de fixar el tractament retributiu dels músics, ja que atesa l'especialització de la seva feina caldrà determinar quin tipus de complements poden

retribuir específicament la seva feina i quins altres no són en absolut operatius.

#### d) Règim disciplinari

El Capítol IV de l'ACB es destina a regular el règim disciplinari, matèria típica que formava part del contingut de les ordenances i les reglamentacions laborals. En aquesta matèria, la referència legal es troba en l'art. 58 ET, dins del Capítol de faltes i sancions, el qual assenyala que els treballadors podran ser sancionats per la direcció de l'empresa per incompliments laborals. Aquest Capítol remet a les disposicions legals o al conveni col·lectiu la graduació de faltes i sancions i estableix un principi de revisió de les sancions per part de la jurisdicció competent. La norma legal imposa la forma escrita per a la comunicació de les sancions molt greus i greus, en les quals, a més, caldrà fer constar la data i els fets que la motiven. En darrer lloc, es prohibeixen les sancions consistents en la reducció de la durada de les vacances, la disminució dels drets al descans i la multa d'haver.

Fent una valoració del contingut de l'AINC en matèria de règim disciplinari, cal constatar-ne la insuficiència. Únicament per tal d'orientar els continguts del conveni col·lectiu de branca s'estableix que els convenis col·lectius han d'establir, mitjançant el capítol de faltes i sancions, el règim disciplinari del personal integrant de la plantilla de l'empresa, com també la regulació dels procediments que s'han de seguir. No es fixen uns principis d'ordenació d'aquesta matèria en els convenis col·lectius, la qual cosa és especialment greu ja que en tots els convenis col·lectius es regula el règim disciplinari i hagués estat un bon moment per fixar unes bases d'ordenació general d'aquesta matèria, sobretot quan l'art. 84 ET, en recollir les

regles de concurrència, estableix que es consideraran matèries no negociables en àmbits inferiors la referida al règim disciplinari, entre d'altres.

Davant de l'escàs tractament que fa l'AINC del règim disciplinari, i malgrat la invitació legal que fa l'art. 58 ET a la negociació col·lectiva, l'ACB es prolix i dedica tres extensos articles a la matèria. Es parteix del principi que les normes sobre règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral com a aspecte fonamental de la convivència normal, l'ordenació tècnica i l'organització de l'empresa, com també per la garantia i la defensa dels drets i els interessos legítims dels treballadors i empresaris. El plantejament del poder de sancionar que té l'empresari com un poder derivat del de direcció, i per tant com a títol de legitimació per reaccionar davant d'incompliments contractuals, trenca fins a cert punt amb la redacció de l'ACB que apunta cap a un poder disciplinari ampli, ja que es pretén garantir una sèrie d'objectius més generals, com pel que fa a aquest punt és revelador l'esment a la protecció dels interessos dels empresaris.

Davant d'aquesta presentació de l'ACB en matèria disciplinària, l'art. 17 d'aquest acord recull dos principis que no estan en l'ET o es fa d'una forma més limitada quant a la garantia dels drets dels treballadors. Així, s'exigeix que els incompliments que posen en marxa els poder de direcció han de ser culpables. La culpabilitat en l'art. 54 de l'ET no s'esmenta, sinó que únicament s'exigeix que els incompliments han de ser contractuals, sense que hagin de ser culpables. Només quan es regula l'acomiadament disciplinari s'adverteix que l'incompliment pot donar lloc a un acomiadament procedent, que tindrà que ser greu i culpable. En conseqüència, en la norma legal no s'exigeix la culpabilitat per a totes les faltes que

puguin ser sancionades amb sancions greus, sinó només per al supòsit d'acomiadament. En aquest punt, creiem que l'ACB resulta innovador i que en els terrenys en què s'apliqui s'exigirà la presència de culpabilitat per sancionar el treballador, encara que ens trobem davant de simples incompliments i per tant davant de possibles sancions lleus. La valoració d'aquesta exigència és en conseqüència i en la nostra opinió positiva.

Un altre aspecte innovador que introdueix l'ACB i que també considerem positiu és l'extensió de l'exigència de comunicació escrita i motivada de totes les faltes, independentment de quina sigui la seva qualificació, tal com adverteix l'art. 17.4 ACB. D'aquesta manera, la possibilitat legal que s'obre als treballadors pel que fa a la revisió jurisdiccional de les sancions té una àmplia dimensió en la defensa dels drets. En canvi, l'ACB és més restrictiu que la norma legal a l'hora de configurar quin és el nivell de control dels representants dels treballadors en aquesta matèria. Així, en l'art. 64 ET es reconeix que el comitè d'empresa tindrà, dins de les seves competències, el dret de ser informat de totes les sancions per faltes molt greus, mentre que en l'ACB s'estableix que la imposició de sancions per faltes molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors, si n'hi havia. En la nostra opinió cal entendre que el dret a ser informat d'aquestes sancions que té el representant és el reconegut en la norma legal, que és més àmplia que el que es pot derivar de l'ACB de mera comunicació.

Sobre aquest esquema genèric de graduació de faltes i sancions, l'ACB regula detalladament els articles següents. Així, la tipificació de les faltes s'estructura al voltant de les faltes lleus, greus i molt greus, i és sobre aquesta base sobre la qual es continuarà l'anàlisi. Pel que fa a les faltes lleus es regulen de manera tancada i detallada

els incompliments constitutius d'aquest tipus de faltes, entenent que no serà possible una aplicació general si el que es pretén és la projecció d'aquesta regulació a sectors tan diferents entre si. Pel que fa a aquest punt, pot servir com a exemple el fet que es consideri falta lleu la manca de puntualitat no justificada a l'entrada o la sortida de la feina fins en tres ocasions en un període d'un mes per temps total inferior a 20 minuts, o la no assistència injustificada a la feina d'una dia durant un període d'un mes, i que com a tal pot presentar problemes d'aplicació davant de la diversitat d'àmbits funcionals tal com apareixen recollits els sectors en l'Annex 2.

Davant d'aquesta tipificació exhaustiva, i fins a cert punt excessiva, altres comportaments constitutius de faltes es redacten de manera poc precisa. Així, la embriaguesa no habitual a la feina es considera falta lleu, sense més, quan caldria afegir que sempre que repercuteixi negativament en la feina, tal i com es recull en l'art. 54 l f) com a causa d'acomiadament disciplinari.

Per la seva banda, la tipificació que fa l'ACB sobre les conductes que poden ser tipificades com a faltes greus té el mateix fil conductor que per a les faltes lleus, és a dir, hi ha incompliments detallats que tindran problemes d'aplicació en sectors tan diferenciats (com de nou les faltes d'assistència o de puntualitat més freqüents en el temps), juntament amb altres traçats de conductes no complidores que no són complets, com per exemple la disminució del rendiment en el treball de manera repetida.

Dins de les faltes molt greus es recull també la quantificació dels incompliments per manca de puntualitat, no assistència o reincidència d'aquestes. Es consideren també faltes molt greus l'embriaguesa o la toxicomania, i en aquest cas sí que es recull la precisió que repercuteixin negativament en la feina. Igualment, es

recull l'assetjament sexual com a falta molt greu, la qual cosa es fa ressò de la redacció actual del dret a la dignitat dels treballadors de l'art. 4 ET, de manera que la conducta es tipifica sempre com a molt greu, sense que aparegui en la redacció de l'ACB la seva qualificació en to inferior a lleu o greu.

Entrant ja en matèria de sancions, l'art. 19 ACB recull el principi de la tipicitat, i les sancions s'ajusten al grau de les faltes. Així, i dins de les sancions màximes que es poden imposar, s'estableix l'amonestació verbal o escrita i la suspensió de feina i sou fins a dos dies, per faltes lleus; la suspensió de feina i sou de tres a catorze dies, per faltes greus; i la suspensió de feina i sou de catorze dies a un mes, trasllat del centre de treball a una localitat diferent durant un període d'un any, i acomiadament, per faltes molt greus.

D'aquest quadre de sancions, el més discutit és sens dubte la possibilitat de trasllat com a sanció que pot imposar l'empresari. Des del pla de la seva operativitat, i en la mesura en què el precepte no fa una diferència de supòsits, caldria plantejar-se si es tracta només d'un canvi de localitat però no de residència o si, a través d'aquesta via, es pot també saltar el règim jurídic que per als trasllats i desplaçaments s'estableix en l'art. 40 ET. Creiem que només és possible entendre que es tracta de trasllats que no impliquin un canvi de residència, ja que ens trobem davant d'una manifestació del poder de sancionar, entès sempre com a respectuós amb l'establert amb la norma legal sobre mobilitat geogràfica. Aquesta interpretació es conforma si tenim present en primer lloc que el que es considera trasllat en l'art. 19 ACB no és en realitat un trasllat, ja que s'estableix que la sanció tindrà una durada màxima de fins a un any, i per tant no té el caràcter definitiu que posseeix com a tret definitori el trasllat davant del desplaçament. D'altra

banda, l'art. 40 ET estableix que per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o bé per contractacions causades per l'activitat de l'empresa, aquesta podrà efectuar desplaçaments temporals dels seus treballadors que exigeixin que aquests visquin en una població diferent a la del seu domicili habitual. L'empresa, a més, haurà d'abonar els salaris, les despeses de viatge i les dietes. La causalitat apareix com una justificació tancada de causes, i per tant la causa disciplinària quedaria exclosa. No obstant l'anterior, si s'insisteix en la seva inclusió com a sanció, els drets econòmics del treballador no es perdrien, concretament els de viatge i dietes. A més, en aquest supòsit, el treballador tindria dret a ser informat del desplaçament amb una antelació suficient a la data de la seva efectivitat, que no podrà ser inferior als cinc dies laborables en el cas de desplaçaments superiors a tres mesos, com també el dret a un permís de quatre dies laborals en el seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, sense computar els de viatge, les despeses del qual anirien a càrrec de l'empresari. També seria aplicable la regla que garanteix que si en un període de tres anys els desplaçaments excedeixen els dotze mesos, tindran a tots els efectes el règim jurídic de trasllat, i aquest supòsit queda clarament tancat a la via disciplinària.

D'altra banda, el trasllat com a sanció s'ha de justificar sobre la base d'incompliments contractuals que afectin la convivència amb l'empresari o els companys de feina o supòsits d'assetjament sexual, ja que no totes les faltes han de permetre l'aplicació d'aquesta sanció, que implica un plus sancionador per al treballador.

Tanmateix, aquest Capítol sobre règim disciplinari presenta una estructura i un contingut més propis d'un acord sobre matèries concrets de l'art. 83.3 ET, encara que amb tots els temes d'aplicació



que implica la complexitat de l'àmbit funcional de l'ACB. En qualsevol cas, caldria afegir que no deixa de sorprendre que aquesta matèria, que tot i de forma desigual es recull tan detalladament a l'ACB i que per tant podria, almenys en part, aplicar-se sense haver-se d'adaptar, no hagi estat prevista en l'AINC. És en aquest on, segons la nostra opinió, s'haurien d'haver fixat clarament els principis que informen el règim disciplinari, perquè la negociació col·lectiva funcioni de manera uniforme en aquesta matèria. I si això és així en aquesta impressió general, un cop més cal esmentar la inadequació del contingut previst en matèria de règim disciplinari per ordenar les faltes i les sancions dins del sistema de prestació laboral per part dels músics professionals.

### **C. L'ACB com un acord interconfederal sobre i no per a la cobertura de buits**

Després de l'anàlisi que s'ha fet, cal concloure que per valorar l'oportunitat o no de l'ACB caldria diferenciar entre els dos objectius que aquest es marcava: d'una banda, el foment de la negociació col·lectiva com a font de regulació de condicions de treball, i de l'altra servir com a instrument per cobrir els buits que deixen les reglamentacions i les ordenances laborals després de la seva desaparició. I certament, cal distingir ambdós objectius perquè l'ACB ofereix diferents resultats en un cas i en l'altre.

En la línia anterior, l'ACB es col·loca dins d'un procés de modificació del model de relacions laborals pel que fa al paper de les fonts de fixació de les condicions de treball i les relacions entre aquestes, com també en la promoció de la negociació col·lectiva com a via de regulació de condicions més flexible i dúctil, i més ajustada a les exigències que imposa primer la crisi econòmica i

després la clara denominació del mercat. En aquest sentit, i pel que fa a la valoració de si l'ACB fomentará una major presència de la negociació col·lectiva, creiem que contribuirà clarament al fet que els interlocutors socials intentin celebrar convenis col·lectius abans que l'acord entri en vigor. Però un cop destacada aquesta participació en el procés, cal advertir que probablement la major importància d'aquest Acord és que les parts estaran interessades en el fet que no s'apliqui en el seu sector o subsector. I aquí ve la segona part: el que sí que fa clarament l'ACB és establir uns continguts considerats globalment, amb algunes excepcions, per sota de la major part de la negociació col·lectiva. Se n'han donat alguns exemples quan s'analitzava com es recull la promoció econòmica dels treballadors des d'una orientació de la negociació col·lectiva a les dobles escales salarials, com la redacció confusa sobre mobilitat funcional sembla orientar cap a una mobilitat dins del grup sense límits, o com es recull el trasllat com a sanció.

Però el segon objectiu de l'ACB, que realment es plantejava com l'objectiu estrella, era cobrir els buits, i aquí sí que la valoració sobre l'oportunitat de l'ACB és clarament negativa. En primer lloc, perquè l'ACB va entrar en vigor l'any 1988 i les ordenances laborals s'han derogat el 1995, i plantejar una norma per cobrir buits, que en certa mesura és una norma d'urgència, des de la transitorietat no és el més efectiu, tot i ser conscients de la dificultat que implica un procés de derogació de les ordenances laborals.

D'altra banda, i des del pla de la seva posada en marxa després de l'any 1998, l'ACB no es pot aplicar tal com està. S'ha vist que hi ha continguts que l'únic que recullen són principis, mentre que en altres casos els seus continguts no poden aplicar-se sense ajustar-los als diferents sectors, tal com passaria respecte de l'estructura salarial

o l'estructura professional. L'ACB només és sensible a aquesta realitat quan en la Disposició transitòria única es refereix a l'objectiu de propiciar una millor adaptació dels sistemes de classificació professional, però és únicament en aquest camp on es donaran les exigències d'adaptació. D'altra banda, el fet de com d'adaptar-lo ja està plantejant nombrosos dubtes en l'àmbit doctrinal i en el mateix si de la Comissió Paritària de l'ACB.

Hagués estat millor plantejar-se una opció per sectors, i entre aquests el constituït pels músics, ja que el que s'ha fet és molt més complicat, és a dir, intentar substituir normes sectorials d'ampli contingut regulador per un acord intersectorial i de matèries concretes, amb regulació poc precisa en la majoria dels supòsits. El dubte és que si realment aquest ACB ha estat necessari per la manca de subjectes legitimats per celebrar convenis col·lectius, tal com adverteixen els mateixos signants, la solució seria l'extensió de convenis col·lectius, ja que des del principi, la norma es planteja advertint que l'ACB no es renovarà al cap de cinc anys de vigència. I així, com expressament han declarat les organitzacions signants, s'han adreçat al Govern perquè realitzi les modificacions legals i reglamentàries per adaptar el règim d'extensió dels convenis col·lectius de l'art. 92 ET, a fi d'agilitar-ne i racionalitzar-ne el funcionament i el procediment, per aconseguir una major eficàcia i evitar situacions d'indefensió o buits normatius.

## **II. LES POSSIBLES ACTUACIONS DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA EN AQUEST MOMENT PER INCIDIR EN LA CONFIGURACIÓ D'UN MARC AUTONÒMIC DE RELACIONS LABORALS PER ALS MÚSICS**

Partint de la situació actual de l'ordenació de les condicions de treball i Seguretat Social dels músics a Catalunya, es tractaria ara d'aportar alguns criteris per a la Generalitat a l'hora d'elaborar les seves polítiques pròpies.

La idea de partida és que ens trobem en un moment propici per anar aprofundint en un marc autonòmic de relacions laborals. Aquesta afirmació no l'avalua únicament la ruptura que es dona en dret comparat d'esquemes rígids pel que fa al model clàssic d'organització territorial, sinó també perquè s'ha sobrepassat el període de transitorietat que marcava l'art. 148.2 CE. En aquest sentit, també l'Estat ha tingut temps, com ha posat de manifest el Tribunal Constitucional, per anar teixint, d'acord amb l'art. 149 CE i de les competències que se'n deriven, les polítiques necessàries per garantir la igualtat. Això significa que cal subscriure la jurisprudència constitucional que, tot i ser minoritària, avala la interpretació dels títols competencials amb un sentit formal i no material dels conceptes, de manera que el terme legislació equivaldrà a competència estatal a la llei i no, com s'ha mantingut, a la llei més reglament d'execució. Per tant, l'objectiu seria la necessitat d'ampliar els espais actuals d'ordenació per part de la Generalitat als efectes de ser fidels al model constitucional d'organització consagrat a la Constitució Espanyola, que és un model federal i que, en una versió moderna, s'anomenaria federalisme cooperatiu, a la manera d'altres models de dret comparat, i que s'estructura sobre la base que l'autonomia, com a pilar dels models democràtics, i només pot sacrificar-se per garantir el principi de igualtat i en cap altre cas.

L'estructura d'aquest model federal per tant és la base per seguir avançant en el paper que la Generalitat pot tenir en la

incidència de l'actual marc normatiu de les condicions de treball i Seguretat Social dels músics. Com hem estudiat detalladament, els músics es troben inclosos en l'art. 22 ET dins de la relació laboral de caràcter especial que són els artistes en espectacles públics. Aquesta inclusió els garanteix dues normes de referència que són l'ET i el RD 1435/1985 i que, als efectes que aquí ens interessin, són fruit de l'exercici per l'Estat de les seves competències, ex art. 149.1.7 CE, i per tant entren dins del concepte de legislació en sentit material. No oblidem que el RD no és una norma legal sinó reglamentària, i per tant de desenvolupament, i en aquest sentit el poder central s'ha pronunciat ja en l'àmbit legal i reglamentari, sense oblidar a més el paper que l'ordenança dona també a l'ET, tal com també s'ha vist.

Dit l'anterior, no es pot oblidar que l'art. 2.2 ET i el RD 1435/1985 no deixen de ser una regulació general que abasta tots els artistes, i que no inclou de forma específica els músics. Fins a l'any 1995, el tema es resolvia perquè hi havia una ordenança que regulava les condicions de treball dels músics. Derogada avui, i sense convenis col·lectius aplicables al sector, ens trobem davant d'una greu situació de buit de regulació. Només cal repassar les matèries que eren contingut de l'Ordenança per comprovar la seva absència tant en l'ET com en el RD 1435/1985.

Aquesta situació de buit normatiu que ara mateix tenen els músics, i que és comuna a altres sectors, ha intentat ser resolta per l'Acord sobre cobertura de buits, que, en les matèries que s'han tractat, pretén que no hi hagi buits de regulació. Per tant, l'ordenació de les condicions dels músics a Catalunya pel que fa a la classificació professional, la promoció dels treballadors, l'estructura del salari i el règim disciplinari entrarien dins del seu àmbit

d'aplicació a partir de 1988, sempre que no hi hagués una norma convencional aplicable. El problema actual és doncs que no trobem que aquest Acord s'apliqués a partir de 1988 i a més, com ja s'ha vist, no es podrà aplicar als músics tal i com està expressat, per la qual cosa hi hauria d'haver un altre conveni col·lectiu de desplegament i ajustament als diferents sectors. Aquest és el problema al qual s'ha d'enfrontar actualment la Generalitat i davant del qual, al nostre entendre, es poden obrir dues vies possibles, que tracem a continuació.

Una primera via és la possibilitat que la Generalitat, sobre la base de tots els arguments exposats en la primera part d'aquest treball, trenqui els motlles d'interpretació material de l'art. 149.1.7 CE i desenvolupi un reglament que impedeixi els buits existents avui després de la derogació de l'Ordenança dels professionals de la música. El problema que pot tenir aquesta primera via d'avançament és que l'Estat pugui interpretar que són competències exclusives seves, ja que si, com s'ha vist, es maneja una interpretació material de la noció de legislació, podríem trobar-nos davant d'un desenvolupament de la norma legal amb efectes externs, no merament organitzatius, i per tant dins del que majoritàriament el Tribunal Constitucional entén com a competències exclusives del poder central. Es tractaria per tant de fer una aposta ferma per un canvi en l'abast dels conceptes competencials a favor de la Generalitat i que ha tingut un suport tímid per part del Tribunal Constitucional pel que fa a altres matèries, amb la idea que en nom d'un suposat principi d'igualtat no es pot seguir sacrificant l'autonomia. D'altra banda, en la nostra opinió, cal mantenir que el poder central ja ha posat en marxa normes de desplegament i caldria entendre que, dins d'aquest panorama, des de l'any 1985 –data del

RD regulador--, el poder central ha tancat el desenvolupament reglamentari amb la promulgació d'aquest RD i la pròrroga de la vigència de l'Ordenança. La delicada situació actual és la que justificaria aquesta actuació de la Generalitat.

De d'aquest mateix prisma, també caldria apuntar que es podria titllar la Generalitat de voler recuperar models obsolets d'ordenació de les condicions de treball que tenien com a exponents les ordenances, com aquest també era l'esperit dels darrers acords signats per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, sobretot l'Acord interconfederal sobre negociació col·lectiva. Aquí, l'argument que podria ajudar és que tal i com està l'ordenació legal i convencional de les condicions de treball dels músics i per la dificultat especial de formalitzar convenis col·lectius en un termini breu, no es pot esperar fins a 1988 per trobar-nos amb un acord que exigiria un desplegament. D'altra banda, l'Ordenança derogada establia que la Direcció General de Treball podia dictar totes les disposicions que exigís l'aplicació i interpretació de la norma reglamentària, i avui el nou model d'organització territorial ha fet que competències de les quals abans era titular la Direcció General ara siguin competències autonòmiques, com per exemple la matèria disciplinària.

El possible reglament, al nostre entendre, es mouria entre els marges següents, i hauria de desenvolupar, als efectes laborals i dins de l'àmbit territorial de la nostra comunitat autònoma, els punts següents:

1. La classificació de les agrupacions musicals (orquestres, bandes de música, agrupacions de puo i pua, solistes, conjunts musicals, etc.)

2. La definició dels gèneres, espectacles i entreteniments musicals (concert, gran ballet o ballet simfònic, petit ballet de càmera o espanyol, recital de cant, recital de dansa, revista, comèdia musicals, folklore, varietats, sales de festa, sales, locals i recintes de ball, cafè-teatre, restaurant espectacles, etc.)
3. La definició del personal que queda exclòs expressament del Reial Decret i que són els tècnics musicals i el personal dedicat exclusivament a l'organització de l'espectacle musical.
4. La composició de les plantilles. En aquest punt, l'Ordenança recollia i regulava expressament la del Gran Teatre del Liceu de Barcelona, i que podria tornar a reprendre's i fer-se extensiva a qualsevol altra seu d'actuacions, definint tant la composició dels mestres com la dels pianistes i professors d'orquestra, bandes i rondalles, i cobles i sardanes.
5. Tot i que és més conflictiu en l'àmbit de les competències, creiem que igualment es podria definir el *bolo*, la temporada i el temps indefinit, sobretot si es tracta de gèneres o teatres específicament arrelats en la cultura catalana.

No obstant això, i malgrat l'establiment d'un Reglament amb aquests continguts possibles, quedarien alguns buits de regulació que s'haurien d'intentar cobrir per mitjà de la negociació col·lectiva.

La segona via d'actuació seria intentar, en la línia del foment de la negociació col·lectiva, la signatura d'un conveni col·lectiu sectorial de professionals de la música de Catalunya, el qual, d'una



banda, cobreixi els buits de regulació, i de l'altra aprofundeixi en la creació d'un espai de negociació propi de la Comunitat Autònoma. Aquest acord tancaria el pas a l'aplicació de l'Acord sobre cobertura de buits i a més no presenta els problemes d'exigències a l'hora de trobar títols competencials. El contingut d'aquest possible conveni col·lectiu serien no únicament els quatre blocs de matèries que recull l'ACB, sinó també el desenvolupament de l'ET i del RD 1435/1985. Com a orientació, servrien tant els continguts d'aquestes normes esmentades com les matèries que s'han analitzat en l'Ordenança. Es tractaria de fer una regulació al més completa possible, d'una banda normativa i de l'altra convencional.

Aquesta solució de desplegament reglamentari, però també de foment de la negociació col·lectiva, tindria l'enorme avantatge de neutralitzar els efectes perversos de centralització de la negociació col·lectiva, la qual cosa, a més, reforçaria el sector, en aquest cas d'àmbit autonòmic, com a base de referència en la fixació de les condicions de treball de caràcter general. El desenvolupament de l'autonomia de Catalunya ha de passar per aquestes competències, ja que tothom coneix la importància que en la definició de la cultura catalana ocupa la cultura musical.

### **III. LA TRIBUTACIÓ DELS MÚSICS A CATALUNYA**

#### **I. INTRODUCCIÓ**

Fer algunes consideracions sobre el tractament fiscal dels músics a Catalunya, exigeix prèviament definir amb claredat l'objecte d'estudi, ja que la fiscalitat concreta que afecta un col·lectiu de treballadors, sigui quin sigui, es pot estudiar des de dos plantejaments diferents.

En primer lloc, es pot entendre que es tracta d'analitzar quina és la tributació a la qual estaria sotmès aquest col·lectiu, entenent que es tracta de treballadors que depenen d'un tercer, és a dir, treballadors per compte d'altri sotmesos a una imposició personal sobre la renda de rendiments que es deriven de la seva activitat personal. Segons aquest primer enfocament es tractaria d'estudiar l'Impost sobre la renda de les persones físiques i analitzar el seu impacte sobre les rendes salarials dels col·lectius afectats, estudiant concretament els trams de renda mitjana obtinguts per aquest col·lectiu de treballadors per conèixer quina és la pressió fiscal mitjana que suporten. Tot i sense deixar de ser molt interessant aquest primer enfocament, potser no sigui l'adequat en aquest treball i hauria de ser objecte d'estudi en investigacions posteriors.

Sembla més adequat portar a terme un enfocament diferent entenent que l'objecte de les pàgines següents és conèixer quin és el tractament fiscal que rep aquest col·lectiu de professionals quan desenvolupen la seva activitat com a treballadors autònoms, independents i que exerceixen la seva activitat professional en el marc que defineix l'actual Impost sobre activitats econòmiques. Per això, i en les pàgines següents, es desenvolupa un estudi breu, susceptible de ser ampliat, de les principals qüestions relacionades amb la fiscalitat a la qual estan sotmesos aquest tipus de professionals, emmarcant les figures tributàries que poden afectar-los i que existeixen actualment en el sistema tributari espanyol. Ens centrarem concretament en un estudi més detallat d'aquells tributs establerts en les hisendes locals, més concretament en l'Impost sobre activitats econòmiques. No es tracta de conèixer la pressió fiscal a la qual està sotmès concretament aquest col·lectiu de

professionals, sinó que més aviat l'objectiu de les pàgines següents és doble:

- Assenyalar l'estructura bàsica de les figures tributàries que afecten el desenvolupament d'aquesta activitat professional, sense entrar en un detall minuciós d'aquestes, tot i que, en un estadi posterior d'aquest estudi, seria possible desenvolupar-lo i
- Apuntar la necessitat de prendre mesures de caràcter fiscal per al foment i la protecció d'aquesta activitat cultural que té tant pes a Catalunya.

Per això, l'estudi es desenvolupa fonamentalment en tres seccions:

1. En la secció primera es tracta de definir els trets principals del sistema tributari espanyol en el qual s'emmarca la tributació dels músics a Catalunya, subjecte a l'anàlisi. En aquesta secció es fa una referència especial als tributs locals, ja que és en aquest àmbit on pot produir-se la major pressió, a causa del desplegament de determinades figures tributàries, que s'analitzen en la secció següent i que afecten directament l'activitat professional dels músics i d'altres col·lectius.
2. En la segona secció, el treball se centra en l'estudi de l'Impost sobre activitats econòmiques. En la primera part, es fa una descripció del seu contingut i en la segona, es fa referència concreta als aspectes que afecten directament els músics quan actuen en qualitat de professionals independents.
3. En la tercera i última secció, es fan algunes consideracions al voltant dels aspectes fiscals que poden ser rellevants en cas de voler protegir o donar incentius a una activitat cultural tan significativa com és la música a Catalunya.

## **2. TRETOS BÀSICS DEL SISTEMA TRIBUTARI ESPANYOL**

### **2.1 Antecedents del sistema tributari espanyol**

El sistema tributari que hi ha actualment a Espanya neix com a conseqüència de la reforma fiscal iniciada amb els Acords de la Moncloa, signats l'octubre de 1977 i que es concreta en la Llei 50/1977, de 14 de novembre, de mesures urgents de reforma fiscal.

Aquesta reforma fiscal segueix un procés en el qual es poden distingir quatre etapes:

1. La primera es desenvolupa el 1978, amb la Llei de mesures urgents de reforma fiscal. Amb aquesta Llei es posa en marxa la reforma a través d'un conjunt d'actuacions que apuntaven a aconseguir la sinceritat fiscal del contribuent, de manera que les seves relacions amb l'Administració es poguessin desenvolupar amb més claredat i transparència.
2. La segona fase es va iniciar l'1 de gener de 1979, amb l'entrada en vigor dels nous impostos sobre la renda de les persones físiques i sobre societats, i la supressió dels impostos generals anteriors i les quotes proporcionals de la imposició de producte. A més es transformen en tributs de les hisendes locals les quotes fixes o de llicència fiscal que abans eren les figures tributàries que podien afectar els professionals relacionats amb activitats musicals. En no existir actualment aquestes figures tributàries, no seran ara objecte d'estudi. Igualment també es transformen en tributs locals la contribució territorial urbana, els impostos procedents de l'antiga tributació de producte.

L'octubre de 1979 va entrar en vigor el règim transitori de la imposició indirecta i el 1980 es va completar aquesta acomodació inicial del sistema impositiu indirecte al futur Impost sobre el valor

afegit amb l'entrada en vigor de dues lleis més: la Llei d'1 de gener d'impostos especials i la Llei d'1 de juliol que regula l'Impost sobre transmissions patrimonials i actes jurídics documentats. Al seu torn, el finançament de les comunitats autònomes es regula amb la Llei orgànica de 22 de novembre de 1980.

3. La tercera fase es produeix després de cinc anys, amb diverses modificacions, que van tenir lloc en 1985, destinades fonamentalment a la repressió del frau fiscal. El 1986 entra en vigor la Llei de reforma parcial de l'IRPF, l'IVA i una nova variació dels impostos especials per adequar-los al nou marc indirecte regit per l'IVA.
4. La quarta fase recull l'entrada en vigor des de l'1 de gener de 1988 de l'Impost sobre successions i donacions. També de 1988 es la publicació de la nova regulació de les hisendes locals, tot i que la seva entrada en vigor es va realitzar entre 1990 i 1992. En darrer lloc, la sentència del Tribunal Constitucional 45/1989, de 220 de febrer, que declarava la inconstitucionalitat i nul·litat de determinats preceptes de la Llei de l'IRPF va obligar a una adaptació de l'IRPF i de l'IEPN per als exercicis de 1988, 1989, 1990 i 1991.

L'1 de gener de 1992 van entrar en vigor les noves lleis dels impostos sobre la renda de les persones físiques i sobre el patrimoni. Igualment, l'1 de gener de 1992 va entrar en vigor la Llei d'adequació fiscal de la normativa de les comunitats autònomes europees, relativa a les fusions, escissions, aportacions d'actius i canvi de valors.

## **2.2 Principals figures tributàries del sistema fiscal**

D'aquesta evolució sorgeix un sistema fiscal estructurat al voltant de les figures tributàries de caràcter estatal:

- Impost sobre la renda de les persones físiques
- Impost sobre la renda de les societats
- Impost sobre el patrimoni net
- Impost sobre successions i donacions
- Impost sobre transmissions patrimonials i actes jurídics documentats
- Impost sobre el valor afegit
- Impostos especials
- Impostos duaners

## **2.3 Figures tributàries pròpies de les hisendes locals**

Pel que fa als impostos existents en l'àmbit de les hisendes locals, la Llei reguladora de les hisendes locals, complementària de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, estableix una nova estructura del sistema tributari local, amb noves figures impositives que, en la seva entrada en vigor, han anat substituint les anteriors.

Cal destacar els impostos següents:

- Impost sobre activitats econòmiques
- Impost sobre despeses sumptuàries
- Impost sobre béns immobles
- Impost sobre vehicles de tracció mecànica
- Impost sobre l'increment en el valor dels terrenys de naturalesa urbana (d'establiment voluntari per part dels ajuntaments)
- Impost sobre construccions, instal·lacions i obres (d'establiment voluntari per part dels ajuntaments)

En les pàgines següents s'analitza detingudament el contingut de l'Impost sobre activitats econòmiques, ja que és la figura que afecta directament l'activitat professional específica que ara ens ocupa.

### **3. IMPOST SOBRE ACTIVITATS ECONÒMIQUES. ANÀLISI DEL SEU CONTINGUT AMB ESPECIAL REFERÈNCIA A LA TRIBUTACIÓ DE LES ACTIVITATS RELACIONADES AMB LA MÚSICA**

L'Impost sobre activitats econòmiques va entrar en vigor l'1 de gener de 1992 i s'emmarca dins del nou sistema impositiu municipal definit per la Llei 39/1988, reguladora de les hisendes locals, com a substitutiu de les fins aleshores anomenades llicències fiscals d'activitats comercials i industrials, com també de les d'activitats professionals i artistes, i igualment dels impostos municipals sobre radicació, publicitat i despeses sumptuàries, amb algunes excepcions.

#### **3.1 Naturalesa i fet imposable**

L'Impost sobre activitats econòmiques (IAE) és un impost directe, real, objectiu i periòdic, el fet imposable del qual està constituït pel mer exercici, en territori nacional, de qualsevol activitat econòmica especificada en les tarifes de l'impost, com també de qualsevol altra activitat de caràcter empresarial, professional o artístic, s'exerceixin o no en un local determinat, tot i que no es troben especificades en aquestes tarifes.

Als efectes de l'impost s'entén per activitat econòmica qualsevol activitat de caràcter empresarial, professional o artístic. Se suposa que una activitat s'exerceix amb caràcter empresarial, professional o artístic quan implica la ordenació per compte propi de

mitjans de producció i de recursos humans o d'un d'ambdós, amb la finalitat d'intervenir en la producció o la distribució de béns i serveis. Aquesta definició és perfectament aplicable al camp de les activitats professionals relacionades amb la música, com veurem més tard.

Es consideren activitats professionals i es classifiquen per seccions les que es recullen a continuació:

- Secció 1 de les tarifes. Les activitats ramaderes quan tinguin caràcter independent, com també les mineres, industrials, comercials i de serveis.
- Secció 2 de les tarifes. Activitats professionals, sempre que les exerceixin persones físiques. Si les desenvolupen persones jurídiques s'han d'incloure en la secció 1.
- Secció 3 de les tarifes. Es recullen aquí les activitats artístiques agrupades, tal com es recull més endavant en cinema, teatre i circ, música, esport i espectacles taurins.

### **3.2 Subjectes passius de l'Impost sobre activitats econòmiques**

Són subjectes passius les persones físiques i jurídiques i les entitats sense personalitat jurídica que realitzin en territori nacional qualsevol de les activitats que originen el fet imposable, entre les quals hi ha les activitats professionals relacionades amb la música.

Per incórrer en el fet imposable de l'Impost sobre activitats econòmiques cal exercir l'activitat professional gravada (activitats musicals) per compte propi. Per tant, en cap cas poden ser subjectes passius els que realitzin aquestes activitats gravades per compte d'altri, tal i com s'ha assenyalat al principi d'aquest treball. És a dir, només seran subjectes passius, en el cas que ens ocupa, aquells professionals que realitzin activitats relacionades amb la música que



siguin titulars de les activitats empresarials, professionals o artístiques.

### **3.3 Tarifes de l'Impost sobre activitats econòmiques**

Les tarifes de l'IAE s'estructuren en les tres seccions anteriorment esmentades:

- Secció 1: activitats empresarials
- Secció 2: activitats professionals
- Secció 2: activitats artístiques

En l'apartat següent es realitza un estudi més detallat de les tarifes corresponents a la Secció 3 i que són les que afecten l'àmbit de les activitats relacionades amb la música.

La Secció 3 recull les activitats artístiques en una sola divisió 0, i les classifica per agrupacions i les subdivideix fins al nivell de grup (tres dígits), tal com es recull a continuació:

- 01 Cinema, teatre i circ
- 02 Ball
- 03 Música
- 04 Esport
- 05 Espectacles taurins

Per a l'exercici concret de l'activitat recollida en el nivell 03 –la música--, com també per a la resta de les activitats recollides en l'IAE, el pagament de la quota corresponent faculta exclusivament per a l'exercici d'aquesta activitat, tret alguns casos excepcionals.

#### **Tarifes**

Les tarifes de l'IAE comprenen:

- La descripció i el contingut de les diferents activitats econòmiques classificades en activitats empresarials, professionals i artístiques.
- Les quotes corresponents a cada activitat, determinades mitjançant l'aplicació dels elements tributaris corresponents, regulats en les tarimes i les normes que regulen aquest tribut.

En relació amb la primera qüestió, és a dir, les activitats recollides en les tarifes, les que són objecte d'interès en aquest treball són les previstes en la Secció 3. Així, a continuació, ens centrarem en l'anàlisi del contingut d'aquesta Secció. Seria possible continuar l'estudi amb una anàlisi detallada d'aquests elements tributaris que, en certa mesura, han de ser tinguts en compte en la tributació d'aquest tipus de professionals.

Les tarifes de l'IAE es recullen en el Reial decret legislatiu 1175/1990, de 28 de setembre, pel qual s'aproven les tarifes i les instruccions de l'IAE. Les tarifes que es recullen a continuació s'han incrementat en un 3,5% a través del Reial decret llei 12/1995, de 28 de desembre, sobre mesures urgents en matèria pressupostària, tributària i financera.

. Secció 3. Activitats artístiques

. Agrupació 03. Activitats relacionades amb la música.

- Grup 031. Mestres i directors de música:

Quota de 28.000 ptes.

. Grup 032. Intèrprets d'instruments musicals

Quota de 21.000 ptes.

- Grup 033. Cantants

Quota de 26.000 ptes.

- Grup 039. Altres activitats relacionades amb la música no classificades en altres llocs

Quota de 16.000 ptes.

### Quotes

Els subjectes passius, en aquest cas els professionals de la música, estan obligats al pagament de les quotes contingudes en les tarifes, que es classifiquen en tres grups:

- Quotes mínimes municipals
- Quotes provincials
- Quotes nacionals

### \*Quotes mínimes municipals

El pagament de les quotes mínimes municipals faculta per a l'exercici de les activitats corresponents en el terme municipal en què aquestes tinguin lloc. Si el subjecte passiu, en aquest cas el que desenvolupa una activitat musical, la realitza en diversos locals, el subjecte passiu estarà obligat a satisfer tantes quotes mínimes municipals incrementades en el seu cas amb els coeficients previstos en la normativa vigent com locals on exerceixi la seva activitat. Si en un mateix local, s'exerceixen diverses activitats, se satisfaran tantes quotes mínimes municipals com activitats es realitzin, encara que el titular d'aquestes sigui la mateixa persona o entitat.

Les actuacions que realitzin els professionals fora del terme municipal en què estigui situat el local en què exerceixin la seva activitat no donaran lloc al pagament de cap altra quota, ni mínima ni municipal, ni provincial ni nacional.

Els professionals que no exerceixin la seva activitat en un local determinat i els artistes satisfaran la quota corresponent al lloc

en què realitzin les seves activitats, i podran dur a terme fora d'aquest totes les actuacions que siguin pròpies d'aquestes activitats.

#### \* Quotes provincials

Són quotes provincials les que apareixen amb aquesta denominació assenyalades en les tarifes. Igual que en el cas anterior, el pagament de la quota provincial faculta per a l'exercici de les activitats corresponents en l'àmbit territorial de la província de què es tracti, sense necessitat de satisfer cap quota mínima municipal.

#### \*Quotes nacionals

Són quotes nacionals les que amb aquesta denominació apareixen expressament assenyalades en les tarifes. Igualment, el pagament de quotes nacionals faculta per a l'exercici de les activitats corresponents en tot el territori nacional, sense necessitat de satisfer cap quota mínima municipal o provincial.

### **5. REFLEXIONS FINALS SOBRE EL FUTUR DE LA FISCALITAT DELS PROFESSIONALS DE LES ACTIVITATS RELACIONADES AMB LA MÚSICA**

És evident que aquest breu estudi sobre els aspectes fiscals que poden afectar la tributació de l'activitat professional dels músics no pot acabar sense realitzar algunes consideracions sobre les seves possibles reformes.

El desenvolupament d'activitats culturals de notable interès social, com ara l'activitat musical, haurien de tenir un tractament fiscal preferent, en el sentit de poder gaudir de determinats beneficis fiscals que permetessin a aquests col·lectius suportar menys pressió

fiscal i per tant donar incentius a aquest tipus d'activitats professionals.

Així, a tall de reflexions generals, que podrien ser objecte d'una investigació més profunda i d'una quantificació dels seus efectes, podria començar-se fent referència a algunes reformes recents introduïdes en el sector públic espanyol que podrien ser elements importants per tenir en compte a l'hora de prendre mesures per a la protecció o el foment d'activitats culturals com la que ens ocupa en aquest treball. Ens referim entre altres aspectes a la possibilitat d'utilitzar la cessió parcial de l'Impost sobre la renda de les persones físiques per assolir aquest objectiu. Així, en deixar la possibilitat a les comunitats autònomes d'establir el mínim exempt o deduccions fiscals diferents a les existents en la part de l'impost no cedit, poden ser utilitzades i crear beneficis fiscals en aquelles activitats que siguin considerades d'interès sociocultural destacat. Per això, caldrà portar a terme un estudi dels col·lectius potencials que podrien estar afectats per aquestes mesures i estimar el cost fiscal d'aquestes bonificacions.

Igualment podria tractar-se de reduir la quantia de les quotes corresponents a l'Impost sobre activitats econòmiques, i fins i tot tractar que aquests tipus d'activitats professionals, sobretot tot en el cas de Catalunya on la seva presència té un pes considerable, estiguin considerades exemptes de tributació pel que fa a aquest impost. Així mateix, es podrien establir altres tipus de beneficis fiscals a la tributació dels locals en què es desenvolupen aquest tipus d'activitats culturals.

Aquestes pàgines no són altra cosa que unes reflexions generals sobre els aspectes fiscals més destacables d'aquest col·lectiu de professionals que han de ser protegits si es vol que a

Catalunya mantinguin la mateixa presència i importància que han tingut fins ara.

#### **IV. LA CONFIGURACIÓ ACTUAL DEL SECTOR DELS MÚSICS A CATALUNYA**

De la reunió mantinguda amb els professionals del sector s'evidencia un problema que afecta tot el sector en general en un doble sentit. D'una banda, afecta tota mena de músics, i d'altra banda, tota mena d'organitzadors d'espectacles musicals, tot i que amb més intensitat els de caràcter ocasional.

En essència, aquest problema consisteix en la resistència dels organitzadors d'espectacles a complir amb les seves obligacions socials que, en síntesi, serien dues: en primer lloc, subscriure un contracte de treball entre l'empresari i el músic o músics, o, si escau, reconèixer que la relació és laboral encara que el contracte fos verbal; i en segon lloc, la conseqüència de l'anterior, que és complir amb les seves obligacions de Seguretat Social, tant pel que fa als actes d'enquadrament com pel que fa a la cotització.

La pretensió de l'organitzador d'espectacles és aconseguir que les parts, és a dir el músic o músics, acceptin la qualificació de la prestació de serveis com a mercantil. Si es qualifica d'aquesta manera, les obligacions de l'organitzador queden reduïdes, almenys en aparença, a pagar la factura que li lliura el músic o el grup de músics, incrementada amb la quota de l'impost sobre el valor afegit. Això implica deixar els músics actuant sense cotització a la Seguretat Social, almenys com a músics.

Quan es tracta de grups, al problema esmentat de la Seguretat Social, se li afegeix un problema fiscal, ja que la factura la sol emetre un sol membre del grup musical amb el seu número

d'identificació fiscal, la qual cosa sol comportar haver d'imputar-se la totalitat de l'import de la factura en la seva declaració de renda anual, quan en realitat el que passa és que la factura es distribueix entre els membres del grup. A això se li afegeix l'obligació per al músic o músics de complir amb una sèrie d'obligacions fiscals que no s'haurien de complir si la prestació s'hagués qualificat correctament: alta en l'Impost d'activitats econòmiques, pagaments fraccionats d'IVA i IRPF, resum anual d'IVA, operacions amb tercers, etc.

Davant d'aquesta realitat, el col·lectiu de músics ha hagut d'adaptar-se, després d'haver arribat a la conclusió que per ell mateix no estava en condicions de modificar aquest aspecte de la contractació. Davant d'aquesta situació, els professionals de la música han reaccionat de manera diferent i es poden classificar, segons aquest criteri, en tres categories:

1. D'una banda, un nombre reduït de grups estables de músics s'han constituït en societat, sota diverses formes: societat civil, cooperativa de treball associat o molt excepcionalment societat limitada. Això comporta que, amb aquests subjectes contractuals, la relació del grup de músics amb l'organitzador d'espectacles musicals es pugui qualificar, en principi, de mercantil.

L'opció descrita comporta una estabilitat del grup i una certa estructura organitzativa, que normalment no es dona en el col·lectiu de músics. Per tant, cal insistir que comprèn només un petit nombre de músics i que no és representatiu o, com a molt, escassament representatiu.

2. D'altra banda, un nombre quantitativament important d'artistes han canalitzat les seves actuacions a través de cooperatives de serveis. Algunes d'aquestes cooperatives tenen una envergadura

considerable, com una de Girona que canalitza la feina d'uns 1.300 músics i factura 600 milions de pessetes l'any. Altres tenen una dimensió menor, però tot i així rellevant, com la que agrupa músics de jazz, amb 250 músics i una facturació de 150 milions l'any.

La funció d'aquestes cooperatives consisteix a contractar laboralment determinats músics o grups musicals els serveis dels quals han estat sol·licitats prèviament per organitzadors d'espectacles musicals, de manera que s'estableix una relació jurídica doble. D'una banda, la relació del músic o músics amb la cooperativa, de caràcter laboral, i de l'altra la relació de la cooperativa amb l'organitzador de l'espectacle, de caràcter mercantil.

La relació del músic amb la cooperativa és de caire laboral, sense que per això sigui obstacle que, a més, el músic sigui soci de la cooperativa de serveis, ja que en aquest cas hi hauria un doble vincle jurídic no exclouent i, per tant, compatible. D'una banda hi hauria el vincle laboral i de l'altra, el vincle com a soci de la cooperativa.

L'existència d'un contracte de treball entre el músic i la cooperativa de serveis genera per a aquesta societat, que actua com a empresari directe, una sèrie d'obligacions de Seguretat Social, com l'alta i la cotització, a més d'altres obligacions formals a què s'ha fet àmplia referència en l'apartat 3.2.B d'aquest treball. Les cooperatives de serveis esmentades compleixen aquestes obligacions socials, per la qual cosa són actualment instruments imprescindibles per a la protecció social dels músics.

Pel que fa a la relació existent entre la cooperativa de serveis i l'empresa organitzadora de l'espectacle musical, en principi, és una relació mercantil entre una societat cooperativa i una persona física



o jurídica. Òbviament, per al que rep la prestació d'un servei de caràcter mercantil, no es deriva cap obligació amb la Seguretat Social com a regla general, tot i que hi ha alguna excepció. Entenem que per produir-se la prestació del servei contractat entre la cooperativa i l'empresa organitzadora dins del centre de treballadors d'aquesta per treballadors d'aquella, podríem trobar-nos davant de la figura jurídica de la contracta, o en el seu cas subcontracta, regulada en l'art. 42 de l'Estatut dels Treballadors. Perquè aquest precepte fos d'aplicació caldria que, en síntesi, es donessin els requisits següents:

- a) que la contracta tingui per objecte la realització d'un servei corresponent a la mateixa activitat de l'empresari principal
- b) que l'empresa contractista tinguis una veritable estructura empresarial (estructura productiva pròpia i independent, organització, direcció i control de la mateixa activitat, amb patrimoni propi i amb assumpció d'un risc empresarial).
- c) que l'objecte de la contracta fos específic, determinat i diferenciable dins de l'activitat de l'empresa principal, de manera que l'activitat de l'empresa contractista no consistís a subministrar mà d'obra per tasques indeterminades dins de l'empresa principal.

Si es donessin els tres requisits, la responsabilitat de l'empresa principal en matèria de Seguretat Social respecte dels treballadors de l'empresa contractista, en el nostre cas la cooperativa, seria solidària, és a dir, hauria d'assumir les obligacions de Seguretat Social de l'empresa contractista i que haguessin estat incomplides per aquesta i haguessin sorgit mentre va estar vigent la contracta, tant pel que fa a les quotes com a les prestacions.

En el supòsit que manqués el primer requisit, és a dir que el servei contractat, en el nostre cas l'activitat musical, no es correspongués amb la mateixa activitat de l'espectacle musical, no hi hauria responsabilitat per part de l'empresari principal.

En el supòsit que no es donessin alguns dels dos requisits restants, és a dir, empresari amb organització pròpia i activitat diferenciada de la de l'empresa principal, ens trobaríem davant d'un supòsit de cessió il·legal de treballadors, el règim jurídic de la qual està inclòs en l'art. 43 de l'Estatut dels Treballadors, i que, en síntesi, és respondre solidàriament amb l'empresa principal de les obligacions laborals (salari, indemnitzacions), com també de les obligacions de Seguretat Social (quotes i prestacions). A més, els treballadors sotmesos a cessió il·legal podrien optar per passar a ser fixos tant de l'empresa que cedeix com de la cessionària. Tot això, sense perjudici de les sancions administratives i fins i tot penals que pugessin comportar.

La funció que desenvolupen aquestes cooperatives, atès el context en què s'han de moure, cal qualificar-les com a ben intencionada i positiva, sobretot si es compara amb la situació dels músics abans de la seva creació, sempre que no caiguin en el conformisme o l'autocomplaença.

Això no obstant, les cooperatives esmentades haurien de tenir una consciència clara de quina és la naturalesa jurídica de la funció que desenvolupen, o dit més simplement, haurien d'analitzar si estan duent a terme activitats pròpies d'un contractista, o bé la seva activitat s'aproxima a la de cessió de treballadors.

És difícil la qualificació de conductes en abstracte. Els tribunals només es pronuncien sobre casos concrets en què concorren unes circumstàncies concretes. En el nostre cas, no coneixem les

circumstàncies específiques dels contractes concrets que subscriuen les cooperatives amb els organitzadors de l'espectacle, ni dels contractes de treball que subscriuen amb els músics, ni tampoc com s'executen a la pràctica uns i altres.

No tenim cap dubte que en determinats casos ens trobem davant de veritables contractes o subcontractes, però en altres la manera de fer de la cooperativa podria acostar-se al fenomen de la interposició i per tant de la cessió il·legal. Convé recordar que és doctrina del Tribunal Suprem que quan es tracta d'empreses sense estructura ni entitat pròpies, ni veritable organització patronal i el seu objecte no és altre que proporcionar mà d'obra a altres empresaris, s'està davant d'un supòsit de cessió il·legal de treballadors (TS de 17 de juliol de 1993, 15 de novembre de 1993 i 18 de març de 1994), i en el mateix sentit quan en l'execució dels serveis acordada amb l'empresa contractista no es posa en joc l'organització empresarial d'aquesta (TS de 19 de gener de 1994).

No sembla tampoc recomanable transformar la societat cooperativa en empresa de treball temporal, o bé acudir directament a una empresa d'aquest tipus, a causa de la naturalesa que solen tenir els organitzadors d'espectacles, ja que en molts casos solen ser ens públics. Sobre aquesta qüestió, la Sala del Contenciós Administratiu del Tribunal Superior de Justícia del País Valencià ha declarat que no es poden substituir els mecanismes de contractació de personal pels instruments propis de la contractació administrativa (Acta de 10 de desembre de 1997).

3. Hi ha un altre col·lectiu de músics que per a les seves actuacions no s'ha preconstituït en cap tipus de societat ni tampoc no

canalitzen les seves actuacions a través de les cooperatives de serveis esmentades.

Aquests músics actuen individualment o en grup, com a autònoms, i la relació que estableixen amb l'organitzador de l'espectacle corresponent és aparentment mercantil. Per això, els músics es donen d'alta de l'Impost d'activitats econòmiques com a professionals i també es donen d'alta de la Seguretat Social en el règim especial de treballadors autònoms. En finalitzar l'actuació, l'artista o artistes emeten factura per l'import dels seus serveis, i la incrementen amb l'IVA corresponent.

Aparentment, la relació és mercantil, però en realitat aquesta prestació reuneix els requisits exigits en l'art. 1 de l'Estatut dels Treballadors i, consegüentment, la relació és de caràcter laboral. Efectivament, es tracta d'un treball retribuït, pel qual l'artista percep, normalment, la quantia prèviament establerta, prestada dins de l'àmbit d'organització i direcció de l'empresari, que és el que fixa el lloc i el moment de la prestació i, en bona part, també la forma com s'efectua l'actuació (ordre d'actuació dels diferents artistes si intervenen diversos grups, coordinació entre diferents artistes, descansos si n'hi ha, etc.). Evidentment, també hi ha el requisit d'alienació tant dels riscos com de la utilitat patrimonial, ja que la retribució de l'artista no depèn dels beneficis del negoci, sinó que s'acredita d'aquesta amb independència que aquests existeixin o no, i de la seva quantia. A més, hi hauria alienació en el mercat, ja que qui entraria en contacte amb els clients, en el nostre cas els espectadors, seria l'organitzador de l'espectacle que, per estendre les entrades corresponents en nom propi, i no del músic, faria seu l'import de recaptació de la taquilla.

En conclusió, la relació jurídica exposada no es diferenciaria de la prestada per un músic, segons el que estableix el RD 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics, i per tant, les relacions entre les parts s'haurien de qualificar de laborals, amb totes les conseqüències que se'n deriven. Si la qualificació de la relació fos laboral seria indiferent com l'haguessin qualificat les parts, segons la doctrina jurisprudencial reiterada i constant.

Té una transcendència especial el supòsit en què el músic pateix un accident de treball, o té dret a qualsevol prestació de Seguretat Social. En aquest cas, hi hauria responsabilitat de l'organitzador de l'espectacle, amb independència que les parts haguessin qualificat la relació com a mercantil. En aquest sentit, hi ha sentències que estableixen la responsabilitat de l'organitzador de l'espectacle musical, tot i que no hi hagués contractes de treball. Així es pronuncia la Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Aragó de 21 de juliol de 1992 (Ara. 3907).

Vist l'anterior, cal preguntar-se per quins motius en aquest sector d'activitat, els empresaris, és a dir, els organitzadors d'espectacles públics, es mostren especialment poc inclinats a aplicar la normativa laboral. En tots els sectors econòmics en general, els empresaris consideren que els costos socials són elevats, i algun col·lectiu minoritari d'empresaris intenta eludir la normativa laboral, però en el sector al qual ens referim, els empresaris que compleixen la normativa laboral són molt pocs i els que la incompleixen són la majoria.

Entenem que això no es deu a una predisposició per part dels empresaris del sector a incomplir les obligacions socials. Cal tenir en compte que bona part són entitats públiques (bàsicament

ajuntaments) i associacions culturals o socials (comissions de festes, associacions de veïns, etc.) i que, per tant, no tenen afany de lucre. Molt al contrari, algunes persegueixen finalitats altruistes.

Una de les explicacions d'aquesta situació podria ser que les normes d'enquadrament i cotització a la Seguretat Social siguin excessivament complexes per a entitats i associacions que només de manera ocasional es dediquen a organitzar espectacles musicals. Tal i com ja s'ha exposat amb més detall en l'apartat 3.2.B, l'empresari haurà de tenir un codi de compte de cotització específic per als artistes (músics) que contracti, límits màxims i mínims de cotització específics (de caràcter anual), liquidacions mensuals de cotització de caràcter provisional en butlletins especials, liquidacions definitives a final d'any practicades per al TGSS, haurà de emplenar un justificant d'actuacions per a cada artista després de finalitzar l'actuació, adjuntar una còpia d'aquests justificants als butlletins de cotització la Seguretat Social, etc. Com es pot deduir, això implica una complexitat administrativa important per a prestacions de serveis que normalment tenen una durada molt curta (normalment d'un sol dia).

La conclusió de tot l'exposat és que les normes d'enquadrament i cotització a la Seguretat Social dels músics (i artistes en general) són poc pràctiques i suposen un entorpiment, no tant pel cost econòmic que impliquen les cotitzacions com per la complexitat burocràtica i administrativa que comporta el seu compliment.

## **V. CONCLUSIONS DEFINITIVES SOBRE L'ORDENACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL DELS MÚSICS A CATALUNYA**

## I. Marc competencial

Fent un plantejament des dels moderns sistemes de distribució de competències de federalisme cooperatiu, l'anàlisi competencial de l'ordenació de les condicions de treball i Seguretat Social dels músics a Catalunya obliga a estudiar els arts. 148 i 149 de la Constitució Espanyola, com també l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, per veure quin és el paper que la Generalitat pot ocupar en l'ordenació de les condicions de treball dels músics quan aquests desenvolupin la seva feina dins del territori de la nostra comunitat autònoma.

Ni en l'art. 148 ni en el 149, ambdós de la Constitució, es fa cap referència a la música com a camp material de distribució de competències entre l'Estat i la Generalitat. Només l'art. 148.1.15 CE estableix que podran ser competència exclusiva de les comunitats autònomes, quan així ho assumeixin, els conservatoris de música que siguin del seu interès. Per la seva banda, l'Estatut d'Autonomia, en el seu art. 9.4, recull aquesta competència per a Catalunya, sense que això entri directament en l'objecte del que és la nostra anàlisi. Hi ha una altra referència lateral al nostre estudi en l'art. 149.1.19 CE, que estableix que l'Estat tindrà competència exclusiva sobre la propietat intel·lectual i industrial.

En canvi, a l'hora de buscar possibles títols competencials, sí que és important destacar aquí l'art. 148 1.17 CE, no tant pel que fa a la regulació de treball dels músics, que s'enquadra en l'art. 149.1.7 CE, com en altres aspectes que permetran que la Generalitat treballi en l'aprofundiment d'un model federal de distribució de competències. En aquesta línia, l'art. 148.1.17 CE reconeix que les comunitats autònomes poden assumir la competència exclusiva per fomentar la cultura. Òbviament la música està inclosa dins d'aquest

concepte, i apareix en la Disposició transitòria 5a. de l'Estatut d'Autonomia com a reflex del principi de cooperació en aquesta matèria entre la Generalitat i l'Estat. No obstant això, i malgrat la importància que té el títol competencial de cultura, el Tribunal Constitucional, a l'hora de resoldre diferents conflictes de competències entre l'Estat i la Generalitat, com per exemple el de la cinematografia, ha fet ús d'altres títols i ha buidat de contingut el de cultura.

En la línia anterior, els objectius bàsics de la nostra anàlisi han de ser l'art. 149.1.7 i 17 CE a l'hora d'analitzar la distribució de competències entre l'Estat i les comunitats autònomes en matèria d'ordenació de les condicions de treball dels músics a Catalunya. L'art. 149.1.7 CE estableix que l'Estat té competència exclusiva sobre la legislació laboral, sense perjudici de la execució per part de la Comunitat Autònoma, i així ha estat assumit per l'Estatut d'Autonomia en el seu art. 11.2. Així doncs, l'Estat es reserva la legislació laboral per fixar les condicions de treball dels músics a Catalunya i a la Generalitat només li restarà l'execució d'aquesta legislació laboral. Ara bé, cal veure què ha entès el Tribunal Constitucional pel terme "legislació" i "laboral". El resum de la jurisprudència constitucional en aquesta matèria se sustenta sobre dos principis: primer, quan l'art. 149.1.7 CE reserva la legislació laboral a l'Estat, el terme legislació inclou la llei més el seu reglament d'execució, i per tant a la Generalitat de Catalunya només li quedarien en aquesta matèria els anomenats reglaments d'organització (per a una línia de jurisprudència més descentralitzada, vegeu la STC 69/1988, de 19 d'abril, i la STC 80/1988, de 8 d'abril); i segon, quan el Tribunal Constitucional



analitza el terme "laboral", estableix que és forçós donar a aquest adjectiu un sentit concret i restrictiu.

## **II. Marc normatiu**

Entre els col·lectius de treballadors la prestació de serveis professionals dels quals se situa en la frontera indefinida entre el treball subordinat i el treball autònom, és a dir, dins dels dominis del dret del treball i els d'altres formes jurídiques d'ordenació d'activitats professionals desenvolupades per compte d'altri, potser el representat pels artistes en espectacles públics sigui un dels que a priori ha ofert més clarament els trets distintius de diferents règims: una feina subordinada però desenvolupada amb un cert grau d'autonomia. Aquesta autonomia es deriva de la peculiaritat dels serveis que es presten, una activitat artística caracteritzada fonamentalment per l'aportació personal i singular de cada individu, d'acord amb les seves aptituds i qualificacions personals. És cert que l'activitat que du a terme l'artista no encaixa dins dels motlles típics i tradicionals d'una feina subordinada, però també ho és que els marges d'autonomia presents en aquesta no sempre aconseguen anul·lar aquells altres de subordinació que es poguessin detectar. D'aquí que la prestació d'una activitat artística per compte d'una persona que contracta o organitzador d'espectacles públics, sotmesa a directrius, ni que siguin mínimes o generals pel que fa al desenvolupament i l'execució de l'activitat artística contractada, i fins i tot sota el condicionament de l'autonomia que brinda la professionalitat de l'artista, estigui inclosa en l'àmbit regulador del dret del treball, si bé a través d'un règim particular que precisament contempli les peculiaritats de l'activitat que s'ha de desenvolupar.

Aquest és l'origen de l'actual Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics. Aquesta normativa ha compartit funcions d'ordenació jurídica en aquest camp amb les normes reglamentàries i sectorials, i concretament i pel que fa a l'activitat artística musical, amb l'Ordenança sobre professionals de la música (Ordre ministerial de 2 de maig de 1997), fins que el 31 de desembre de 1997 s'ha produït la seva derogació, sense haver-se substituït per un conveni col·lectiu específic per a aquest àmbit. Tot això comporta greus conseqüències per a l'adequada ordenació jurídica de les relacions laborals en el sector de la música, atès que l'única referència normativa sobre aquest punt està inclosa en el RD 1435/1985 esmentat, el qual a més no fa una regulació exhaustiva, sinó que només preveu aquells punts de detall comuns al sector dels artistes i deixa innumerables aspectes que hauran de precisar i detallar el conveni col·lectiu o l'ordenació més específica que inclogui aspectes peculiars i rellevants de les relacions laborals en el sector de la música.

Ara bé, i amb independència d'aquesta necessitat de completar el buit regulador existent, el cert és que el RD 1435/1985 aporta els elements definidors que han de concórrer en una prestació de serveis artístics (en el nostre cas, musicals) perquè es configuri com una relació laboral i per tant sotmesa a tot un conjunt de normes i disposicions que l'ordenen.

Concretament, l'àmbit sobre el qual s'ha de projectar una ordenació estrictament laboral, queda definit en atenció al que es propi del RD 1435/1985, és a dir, l'activitat desenvolupada pels artistes en espectacles públics per mediació d'un empresari o organitzador d'espectacles públics. Fora d'aquest àmbit, qualsevol

altre tipus d'activitat diferenciada pel que fa a l'objecte o als subjectes que la presten, quedaria al marge de la regulació per la normativa laboral i s'hauria d'incloure sota l'ampara de qualsevol altre tipus de formulació jurídica de prestació de serveis. D'aquí que els primers indicis d'una relació laboral es derivin dels aspectes subjectius i objectius del camp d'aplicació del RD regulador.

Pel que fa al seu àmbit objectiu, aquest es perfila al voltant de l'execució d'una activitat artística, si bé la norma ha optat per no oferir una definició del que s'ha d'entendre com a tal i únicament aporta la referència que la prestació artística es destini a l'enregistrament per qualsevol mitjà per a la seva difusió pública posterior, o bé es desenvolupi directament davant del públic. En aquest darrer cas, es precisen els locals d'accés públic per al desenvolupament o l'exhibició de l'actuació artística específica (com ara teatres, cinemes, places de toros, instal·lacions esportives, circs, sales de festa o discoteques). En tot cas, permetria cobrir qualsevol tipus d'activitat, ja sigui singular o continuada en el temps, on es desenvolupi una actuació de naturalesa artística, tant en el marc d'una funció com en el d'una intervenció aïllada, i de caràcter individual o col·lectiu, sempre que s'adrexi a un públic en locals també públics o en locals privats però amb projecció pública. En conseqüència, quedarien fora de l'àmbit de regulació del RD aquelles actuacions artístiques realitzades fins i tot per compte d'altri en àmbit privat, entenent com a tal les que es desenvolupen en locals d'accés privat o exclusiu per a determinades persones sense divulgació o difusió general o externa.

Per la seva banda, les notes subjectives es refereixen a la identificació dels subjectes que intervenen en l'execució d'una prestació artística que s'hagués de sotmetre a priori a l'ordenació

laboral. En primer lloc, s'esmenta "la persona que contracta o organitzador d'espectacles públics", per compte de qui es presten els serveis artístics. Atesos els termes alternatius utilitzats per la norma, en cap cas es requereix la professionalitat del subjecte en aquest sector d'activitat, com a organitzador d'espectacles públics, per la qual cosa pot ser qualsevol persona física o jurídica, privada o pública que ocasionalment o habitualment contracti la prestació d'uns serveis de naturalesa artística (musical, en el nostre cas) per a la seva expressió pública. En segon lloc, i pel que fa a la persona de l'artista, la norma no exigeix que aquest tingui una titulació determinada o una capacitació professional acreditada. En altres termes, l'exigència de professionalitat o no de l'artista (músic) l'hauria d'exigir en tot cas l'organitzador de l'espectacle a l'hora de realitzar l'oportuna contractació de la seva prestació de serveis, sense que la professionalitat del subjecte estigui imposada per la norma. D'altra banda, resulta irrellevant, als mateixos efectes normatius, que el subjecte que hagi de desenvolupar l'activitat artística s'hi dediqui habitualment o esporàdicament.

Ara bé, sí que és necessari que el subjecte sigui artista en el sentit de desenvolupar una activitat artística, per la qual cosa la norma precisa que la realització d'activitats o la prestació de serveis de caràcter complementari o auxiliar a l'actuació artística estricta no serà qualificada com a relació laboral de caràcter especial, sotmesa a la regulació del RD 1435/1985. Quedarien així exclosos, a tall d'exemple, els tècnics de llum i muntatge, els conductors, els encarregats de vestuari, els maquilladors, etc.

En conseqüència, i partint d'una presumció implícita en el RD, qualsevol artista (músic) que presti els seus serveis professionals per compte d'altri en l'entorn d'un espectacle públic

es considera un treballador subordinat i ha de sotmetre les seves relacions a les normes del dret del treball, sempre que es constati la **presència dels elements de subordinació i dependència** (és a dir, sometiment a les directrius i les instruccions de la persona que el contracta pel que fa a la mateixa organització de l'espectacle en què s'insereix la prestació de serveis artístics contractada), a part de l'alienació (per compte d'una persona que contracta o organitzador d'espectacles públics) i de l'element objectiu de prestació en un espectacle públic. A més, la concurrència d'aquests elements permet posar en marxa la presumpció general continguda en l'art. 8 de l'ET sobre l'existència d'una relació laboral, per la qual cosa resulta irrellevant, a aquests efectes, la qualificació feta per les parts i el fet que poguessin haver declarat que la relació que els uneix sigui civil o mercantil. Pel que fa a aquest punt, els tribunals han afirmat que cal ajustar-se a la veritable naturalesa de les prestacions que integren el contingut del contracte i no a la declaració de voluntat de les parts afectades, quan aquestes intenten encobrir com a feina independent i autònoma el que realment és un treball per compte d'altri. Juntament amb això, hi ha factors que resulten irrellevants a l'hora d'excloure la naturalesa laboral d'una prestació de serveis artístics (musicals), com ara la ruptura de la prestació continuada, pròpia d'una relació laboral, que es produeix per efecte d'una actuació aïllada o en un sol dia ("bolo"), o el fet que els artistes (músics) estiguin donats d'altra com a treballadors autònoms i abonant llicència fiscal, ja que això no impedeix que poguessin ser contractats laboralment per una empresa de l'espectacle, o l'exigència d'exclusivitat en la prestació artística per part del subjecte, o fins i tot la diversitat en la forma de retribució dels serveis contractats, que en general no és fixa ni periòdica.

En definitiva, i quan concorren tots aquests elements de definició d'una activitat artística contractada per un empresari o organitzador d'espectacle públic, la relació que es genera és de naturalesa laboral, i per tant s'ha de sotmetre al règim jurídic laboral, entre els aspectes del qual destaquen els següents:

- L'obligació de registre o informació dels contractes de treball formalitzats en les corresponents oficines d'ocupació, amb independència que la prestació o el servei contractat es desenvolupi amb posterioritat.
- L'obligació de formalitzar el contracte per escrit, amb independència de la durada temporal concreta de l'activitat contractada, per molt reduïda que fos.
- La possibilitat d'estipular un període de prova únicament en els contractes de durada determinada superior a deu dies.
- La possibilitat que una activitat artística que tingui lloc en un espectacle públic es pugui procedimentalitzar a través d'un contracte de durada indefinida o de durada determinada, utilitzant per això qualsevol de les modalitats contractuals previstes en l'Estatut dels Treballadors: contracte per obra o servei, fix discontinu, interinitat, contracte de grup, etc.
- La possibilitat de pactar la disponibilitat plena o la dedicació exclusiva de l'artista (músic) amb la persona que el contracta o organitzador de l'espectacle públic.
- El sometiment al règim de jornada i l'horari pactat, incloent-hi les disposicions relatives als assaigs i el seu possible còmput com a treball efectiu als efectes de remuneració.
- La possibilitat de pactar el sistema i la forma de retribució, encara que aquesta no sigui fixa i periòdica.

- La possibilitat de pactar les causes de suspensió de l'activitat artística contractada i els seus efectes, amb remissió fins i tot a la normativa civil per a l'exigència de compliment de l'activitat i/o indemnització de danys i perjudicis.
- L'exigència de preavis per a l'extinció del contracte únicament en el cas que hagués tingut una durada mínima de tres mesos.
- El sometiment de les controvèrsies i els conflictes que se suscitin entre les parts a la jurisdicció social.

### **III. Seguretat Social**

#### **A. Aspecte constitucional**

L'art. 149.1.17 CE és el títol de distribució de competències entre l'Estat i la Generalitat en matèria de Seguretat Social dels músics a Catalunya. A diferència de la matèria laboral, l'art.149.1.17 dissenya una distribució de competències entre l'Estat i les comunitats autònomes en matèria de Seguretat Social, per la qual l'Estat es reserva la competència exclusiva sobre la legislació bàsica i el règim econòmic de la Seguretat Social, sense perjudici de l'execució dels seus serveis per part de les comunitats autònomes.

Tal com succeïa en matèria laboral, la jurisprudència constitucional interpreta el concepte de "legislació bàsica" com una noció material del terme, entenent que la qualificació de bàsic només es pot fer dels preceptes que pel contingut es puguin considerar com a tal, per la qual cosa equipara el terme "legislació bàsica" a "bases". El Tribunal Constitucional ha mantingut que quan s'utilitza el terme "legislació bàsica", com és el cas de la Seguretat Social, a diferència de "bases", s'intenta subjectar més estretament la competència de legislació de la comunitat autònoma al marc de la legislació bàsica de l'Estat. Pel que fa al règim

econòmic, com ja s'ha destacat, l'art. 149.1.17CE ofereix un tractament particularitzat. Així, es reserva a l'Estat la matèria completa, i la jurisprudència constitucional és clarament centralitzadora. En concret, es parteix de la idea que si no hi ha un únic titular dels recursos financers del sistema públic, tant per a les operacions pressupostàries com extrapressupostàries, no es podrà preservar la vigència efectiva dels principis bàsics de caixa única i solidaritat financera.

L'Estatut d'Autonomia ha recollir la competència en matèria de Seguretat Social en el seu art. 17, per la qual cosa correspon a la Generalitat el desenvolupament legislatiu i l'execució de la legislació bàsica de l'Estat, tret les que configuren el règim econòmic, del qual només tindrà la gestió.

#### **A. Aspectes legals**

Examinades les prestacions que la Seguretat Social dispensa als músics, es pot comprovar que són equiparables a la de la resta del col·lectiu de treballadors inclosos en el règim general de la Seguretat Social. Les diferències en algunes prestacions concretes poden justificar-se per les peculiaritats pròpies del col·lectiu, sense que això impliqui un tracte pitjor.

Des del punt de vista de la contribució al sistema, és a dir de les cotitzacions a la Seguretat Social, el col·lectiu de músics contribueix de forma equitativa. Si bé en principi només cotitzen per unes bases provisionals fixes diàries, amb independència de les retribucions reals percebudes, la qual cosa suposaria una regulació completament diferent de la de la resta del sistema, aquesta situació es corregeix per mitjà de les cotitzacions definitives en finalitzar l'any, per al



càlcul de les quals sí que es tenen en compte les retribucions totals que percep el treballador durant l'any.

L'aspecte discordant més notable en la qüestió de la cotització, que després té una repercussió en les prestacions que hagi de percebre per part de la Seguretat Social, són els límits màxims de cotització, que són inferiors a la resta de grups que cotitzen en el règim general inclosos en el mateix grup de cotització. Així, l'any 1997 en el Grup 1, la base màxima de cotització per als músics és de 299.430 ptes. mensuals, mentre que per a la resta de persones que cotitzen en el règim general de la Seguretat Social del mateix grup és de 384.630 ptes. mensuals. En el Grup 7, la diferència encara és superior, ja que la base màxima per als músics inclosos en aquest grup és de 175.860 ptes., mentre que per a la resta de persones que cotitzen al règim general en aquest grup seria de 300.660 ptes. al mes.

Entenem que seria desitjable una equiparació dels límits de cotització entre els músics i la resta de persones que cotitzen al règim general en el mateix grup, ja que creiem que no està justificat aquest tracte desigual.

El problema dels músics respecte de la Seguretat Social no és el tracte lleugerament desigual que les seves normes reguladores dispensen respecte de la resta de treballadors inclosos al règim general. El problema greu se'ls presenta als músics pel fet que els empresaris, és a dir els organitzadors d'espectacles musicals, eludeixen sistemàticament les normes de Seguretat Social, ja que neguen el caràcter laboral dels serveis que els presten els músics, encara que reuneixin tots els requisits exigits per les normes legals perquè els seus serveis siguin catalogats com a treballs per compte

d'altri i, consegüentment, no cotitzen a la Seguretat Social per aquestes feines.

En aquesta part de l'ordenament jurídic, en relació amb els músics, s'ha comprovat en la pràctica que els empresaris no compleixen espontàniament les normes.

Per solucionar aquesta situació, poden adoptar-se mesures de diferent classe, o potser una combinació d'aquestes, algunes de les quals s'indiquen a continuació:

- a) La simplificació de les normes legals que regulen la matèria i que en facilitin el compliment.

Sobre aquesta darrera mesura convé fer algunes reflexiones.

Una primera reflexió seria que les normes que regulen l'enquadrament i la cotització són bastant complexes, sobretot quan es tracta de períodes de feina molt breus.

Podria facilitar els tràmits d'enquadrament que els treballadors del sector estiguessin inscrits en un cens i que la inclusió en aquest cens equivalgués als actes d'afiliació i alta, sense necessitat de realitzar altes i baixes per cada contracte de treball (actuació), com passa amb els toreros o amb el règim especial agrari.

Igualment, facilitaria els tràmits el fet que els músics, juntament amb els salaris acreditats, percebessin dels empresaris les quotes de Seguretat Social a càrrec de l'empresa, i que fossin els mateixos músics els que ingressessin mensualment tant la quota obrera com la quota patronal a la Tresoreria de la Seguretat Social. Aquest és el sistema que utilitzen actualment els representants de comerç.

- b) Després de la modificació del marc legal, com s'ha dit en l'apartat anterior, caldria que els músics fessin un exercici més intens dels seus drets, tant en l'àmbit administratiu com jurisdiccional, duent a terme les accions corresponents.
- c) Unes organitzacions sindicals amb implantació en el sector que puguin supervisar i exigir el compliment de les normes que siguin d'aplicació.

#### **IV. Marc convencional**

L'Acord de cobertura de buits, signat el 28 d'abril de 1996 per les organitzacions empresarials i sindicals, és la norma negociada aplicable als músics, tal com figura en el seu Annex, als efectes d'evitar els possibles buits en les matèries que formen els seus continguts. L'Acord cedirà en presència de convenis col·lectius, bé de forma total o parcial, i a aquests efectes cal recordar que les matèries que inclou són l'estructura professional, la promoció dels treballadors, l'estructura del salari i el règim disciplinari. Sobre aquestes matèries no es pot produir un buit de negociació. El principal problema que planteja és que no és possible la seva aplicació immediata en totes aquestes matèries perquè cal desenvolupar alguns dels seus continguts per poder-los aplicar als diferents sectors que es recullen en l'Annex.

Juntament amb tot l'anterior, cal tenir present que l'Acord cobreix determinades matèries que recollien les ordenances però no totes, i en aquest sentit, els convenis col·lectius per als músics haurien de regular els buits que ha deixat la derogació de la seva ordenança. Així, i per capítols en la norma sectorial, cal esmentar el Capítol III sobre classificació de les agrupacions musicals, del personal en funcions, definició de gèneres, espectacles,

entreteniments musicals; el Capítol IV sobre forma i requisits del contracte i la seva durada, pròrroga i modificacions contractuals; el Capítol X, sobre formació de les plantilles; el Capítol VII, sobre retribucions; el Capítol VIII, sobre viatges i desplaçaments; el Capítol IX, sobre Seguretat Social; el Capítol X, sobre drets i obligacions de les parts; i finalment el Capítol XI, destinat a recollir disposicions diverses sobre uniformes i professionals estrangers.

#### **V. Possibles actuacions en el camp de l'ordenació de condicions de treball i Seguretat Social dels músics**

Un cop exposada la situació en el sector de la música a Catalunya, a continuació s'assenyalen les possibles línies d'actuació per millorar aquesta situació.

1. En matèria de Seguretat Social es constata la impossibilitat d'una intervenció competencial per part de la Generalitat, si bé seria aconsellable que s'adrecés als òrgans estatals corresponents per sol·licitar les modificacions en la normativa que regula els actes d'enquadrament (inscripció, afiliació, altes i baixes), com també en matèria de cotització de la Seguretat Social.

Els criteris que podrien prendre's en consideració per efectuar aquestes modificacions són els continguts en els paràgrafs següents.

En el règim especial agrari, per als treballadors per compte d'altri, l'afiliació i alta, o només l'alta si ja hi ha afiliació, se substitueix per la inscripció en el cens de treballadors agraris, en la secció de treballadors per compte d'altri que porta la Tresoreria General de la Seguretat Social. La sol·licitud l'efectua l'empresari, o si no n'hi havia el treballador. La seva permanència en el cens subsisteix mentre es reuneixen els requisits per a la seva afiliació o

alta. La baixa es produeix quan el treballador deixa de reunir les condicions per a la seva inclusió, i es precisa que no seran causa de baixa en el cens la inactivitat que no superi un període de tres mesos naturals sense interrupció o la dedicació a altres activitats no agràries que no excedeixin de noranta dies (art. 45 RD 84/1996, de 26 de gener, pel qual s'aprova el Reglament general sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors en la Seguretat Social). Això implica que és innecessari formalitzar un comunicat d'alta cada cop que s'inicia la prestació de serveis per a un empresari determinat, i també és innecessari formalitzar la baixa quan es deixa de prestar serveis per a un empresari.

En el sistema especial de toreros, integrat en el règim general de la Seguretat Social, que prové de l'antic règim especial de toreros, també es contempla l'existència d'un cens, la inclusió en el qual determina la consideració del treballador en situació d'alta, a tots els efectes, durant un any natural, la qual cosa fa innecessària l'obligació de l'empresari de comunicar l'alta o la baixa corresponent en cada espectacle taurí (art. 13 del RD 2621/1986, de 24 de desembre, pel qual s'integren diversos règims especials en el règim general de la Seguretat Social). La situació descrita és molt semblant a la del règim especial agrari, si bé no és del tot coincident. La diferència és que mentre en el règim especial agrari, la inscripció en el cens té caràcter indefinit en tant que es reuneixin els requisits de la seva inclusió (que, en síntesi, serien realitzar tasques agràries de forma habitual i com a mitjà fonamental de vida), en el sistema especial de toreros, la inclusió en el cens té caràcter temporal, concretament anual. A aquest efecte, en els quinze primers dies del mes de gener de cada any, els professionals taurins hauran

d'efectuar la declaració de permanència en aquell exercici professional davant de la Tresoreria General de la Seguretat Social, amb la finalitat que aquesta pugui actualitzar el cens. Si no s'efectua aquesta declaració, es causa baixa en el cens.

La raó que funcioni l'instrument del cens, i no l'instrument d'altres i baixes, entenem que és l'elevat nombre d'altres i baixes que haurien de formalitzar els empresaris per a aquests treballadors, que solen treballar molts pocs dies l'any per a un mateix empresari, i en el cas dels toreros, en general, només un.

Pensem que aquesta problemàtica és la mateixa que tenen els músics. Les feines tenen molt poca durada i al cap de l'any, es treballa amb un gran nombre d'empresaris si es compara amb un treballador d'un altre sector.

Davant d'idèntics problemes, seria lògic que l'ordenament jurídic regulés la qüestió de manera semblant i canviés l'actual sistema d'altres i baixes per a cada un dels contractes de treball per un sistema de permanència en el cens de professionals.

El requisit addicional que se'ls exigeix als toreros d'efectuar una declaració durant els primers quinze dies de cada any davant la Tresoreria General de la Seguretat Social és un tràmit burocràtic que no sembla excessivament feixuc per al col·lectiu de músics.

Malgrat que els actes d'enquadrament i la cotització són dos subsistemes parcials del sistema global de la Seguretat Social que estan íntimament units, en els dos casos esmentats no tenen el mateix tractament per a la cotització.

En el cas dels toreros, la cotització a la Seguretat Social és gairebé idèntica, pel que fa a conceptes, procediment i mecanismes que els aplicats actualment als artistes, per la qual cosa ens remetem

al que ja hem dit en pàgines anteriors sobre aquest punt i que ja hem valorat com a poc pràctics.

En el cas dels treballadors del règim especial agrari, la mecànica de la cotització és completament diferent. D'una banda, hi ha la quota que paga el treballador, que és una quantitat fixa mensual que ingressa directament el mateix treballador a la Tresoreria. I d'altra banda, hi ha la quota empresarial, que paga l'empresari segons els dies efectivament treballats, i és ell mateix qui ha d'efectuar l'ingrés. Entenem que aquesta fórmula tampoc no seria la ideal almenys pel que fa a l'ingrés de la quota patronal.

Els que també tenen regles específiques sobre el pagament i l'ingrés de quotes a la Seguretat Social són els representants de comerç, que constitueixen, igual que els artistes, un sistema especial dins del règim general de la Seguretat Social.

La característica essencial d'aquest sistema especial és que el mateix treballador, representant de comerç vinculat mitjançant relació laboral amb un empresari, o fins i tot més d'un alhora, és qui ha d'ingressar en la seva totalitat les quotes a la Seguretat Social, tant les pròpies com les corresponents a l'empresari o empresaris per a compte i ordre dels quals presta serveis.

Cal precisar que el fet de ser responsable de l'ingrés no el converteix en el responsable del pagament. En tot cas, el responsable del pagament de la quota patronal sempre serà l'empresari.

D'acord amb això, l'empresari, en el moment d'abonar el salari al representant de comerç, li haurà de lliurar alhora l'import de la quota empresarial. Així ho contempla el RD 2064/1995, de 22 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social (art. 31).

Cal precisar que l'empresari tampoc no ha de formalitzar cap documentació per aquestes cotitzacions ni ha de presentar-la a la Tresoreria General de la Seguretat Social. En qualsevol cas, n'hi ha prou que guardi el rebut d'haver pagat la quota empresarial al treballador.

En aquestes relacions laborals especials, la quota empresarial a la Seguretat Social funciona, des del punt de vista econòmic i fins i tot documental, d'una manera bastant semblant a l'Impost sobre el Valor Afegit en les relacions mercantils de l'empresari amb els seus proveïdors.

Pensem que aquesta forma de cotitzar i ingressar quotes de la Seguretat Social seria la que millor s'ajustaria a la situació actual dels músics.

Recordem que, com ja s'ha dit, els organitzadors d'espectacles públics pretenen donar forma mercantil a les relacions d'aquests amb els músics, per la qual cosa la retribució es veu incrementada amb el corresponent percentatge d'IVA.

Al contrari, els actes d'enquadrament dels representants de comerç no presenten aspectes tan útils per als músics com pot ser el procediment de cotització. La diferència que presenten respecte de la regla general és que són ells els responsables de formalitzar l'alta corresponent o, si escau, afiliació i baixa a la Seguretat Social cada cop que inicia o cessa la seva relació laboral amb un empresari. Atès l'elevat nombre de contractacions, i per tant, de canvi d'empresari que experimenten els músics, aquest procediment tampoc no resulta pràctic.

En resum, constatats inconvenients pràctics seriosos a l'hora de complir amb els actes d'enquadrament i cotització dels músics sembla aconsellable efectuar canvis en les normes legals o



reglamentàries que regulen aquests punts. Aquests canvis no poden consistir en remissions globals al conjunt de normes específiques per les quals es regulen alguns col·lectius especials, però sí que se'n podrien extreure regulacions parcials que poden servir com a model per fer més operatiu el sistema especial dels artistes, o en el cas que ens ocupa dels músics.

En síntesi, les modificacions del marc legal que recomanem són les següents:

1. La creació en la Tresoreria General de la Seguretat Social d'un cens especial per a músics —o en el seu cas per a artistes en general— que actuen en espectacles públics.
2. La inclusió en aquest cens l'efectuaria el mateix músic interessat, com també la baixa.
3. Els criteris per a la inclusió i permanència en aquest cens podrien ser els de professionalitat, caràcter habitual, mitjà fonamental de vida o algun altre similar.

La inactivitat temporal no seria causa de baixa en el cens.

4. La inclusió en el cens determinaria el fet d'estar en situació d'alta als efectes de causar dret a les prestacions de Seguretat Social.
5. Mentre subsisteixi la inclusió en el cens, ni el músic ni l'empresari no haurien de comunicar a la Tresoreria General de la Seguretat Social les variacions concretes de canvi d'empresari pel qual es prestarien o s'estaven prestant serveis, i per tant, no s'haurien de formalitzar comunicats d'alta i baixa a la Seguretat Social.
6. L'empresari, juntament amb el salari acreditat pels músics, hauria d'abonar-los la quota empresarial de cotització a la Seguretat Social en els seus diferents conceptes.

7. El músic seria el responsable de l'ingrés de la quota empresarial a la Tresoreria General de la Seguretat Social, com també d'emplenar la documentació necessària. Seria aconsellable que es fessin liquidacions mensuals.

8. La quota obrera es podria ingressar simultàniament amb la quota empresarial, o bé seria possible que el músic abonés una quota mensual fixa durant els dotze mesos de l'any. Per als músics amb poques actuacions, sembla més aconsellable la primera opció.

Cap de les modificacions proposades és completament original i totes tenen algun referent en l'actual ordenament vigent de Seguretat Social, per la qual cosa entenem que això pot facilitar la seva recepció.

2. L'Estat ha fet ús de les seves competències en matèria de legislació laboral aprovant el RD 1435/1985, que regula la relació laboral de caràcter especial dels artistes en espectacles públics. No obstant això, es tracta d'una ordenació no exhaustiva que cal ser completada, i concretament en el sector dels músics, per mitjà de la negociació col·lectiva a la qual es remet en gran nombre d'ocasions el mateix Reial Decret regulador per a l'ordenació de temes tan important com la determinació de la jornada, els horaris, el règim de descansos o el sistema de retribucions.

A més, cal tenir en compte que aquesta situació s'ha vist agreujada per la derogació de l'Ordenança de 1977 sobre músics professionals, que regulava exhaustivament i detalladament les condicions de treball del sector, i que no queda resolta per l'aplicació de l'Acord sobre cobertura de buits que únicament recull

quatre matèries sobre ordenació de condicions de treball (estructura professional, promoció dels treballadors, estructura del salari i règim disciplinari), i que en el cas dels músics cal desenvolupar per mitjà de la negociació col·lectiva.

Per tant, és convenient impulsar i estimular un procés de negociació col·lectiva, preferiblement en l'àmbit de la comunitat autònoma, que permeti completar els buits de la norma estatal, i també ordenar específicament els aspectes més peculiars del sector de la música. En aquesta línia, les possibles matèries de negociació serien, d'una banda, aquelles que adaptessin les disposicions de l'Acord sobre cobertura de buits a les peculiaritats del sector de la música, i de l'altre, aquelles que permetin fixar les condicions de treball que abans es recollien en l'Ordenança laboral i que ara no s'han desenvolupat per mitjà de la negociació col·lectiva.

3. La constatació que tant la Constitució Espanyola com la jurisprudència del Tribunal Constitucional en matèria laboral deixen a la Generalitat un marge molt escàs d'actuació per fixar les condicions de treball dels músics a Catalunya, la qual cosa planteja una única possibilitat d'establir o fixar aquestes normes a través de reglaments organitzatius.

No obstant l'anterior, en la nostra opinió, hi ha títols competencials, com el de cultura, que podrien possibilitar que la Generalitat regulés matèries que, tot i que apareixien en l'Ordenança, no són estrictament laborals. Entre d'altres, caldria destacar la classificació de les agrupacions musicals, la definició dels gèneres, entreteniments i espectacles musicals, les regles de formació de plantilles i la composició numèrica de les agrupacions musicals.