

1.- Quin és el Contracte (dins la nova Reforma Laboral) que més s'ajusta a les singularitats del Sector Artístic?

Resposta:

Així, passats aquests terminis, la majoria de contractes d'obra i servei, que fins ara es formalitzaven en l'àmbit d'aplicació del Real Decret Especial d'Artistes (Reial decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics), hauran de transformar-se en:

- A) **Temporals:** Està per veure com es regularà pel sector artístic aquesta possibilitat, ja que, de moment, tal i com està redactada ara la normativa, entenem que l'encaix és complicat. En tot cas, s'haurà de tenir en compte:

IMPORTANT: La nova regulació redueix a 18 mesos en un període de 24, el termini d'encadenament de contractes per adquirir la condició de treballador indefinit (amb anterioritat a la reforma 2022 el límit era de 24 mesos en un període de 30 mesos).

B) Indefinits (Fixes):

1. En el cas de **feines de Prestació Intermitent i període d'execució CERTA** (determinada o indeterminada):
 - Un contracte fixe-discontinú (aquells que sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats. Art. 16 ET).
2. En el cas de **feines de Prestació Intermitent i període d'execució INCERTA:**
 - Un contracte indefinit a temps parcial (ha desaparegut la remissió explícita a l'art. 12 ET). Sembla que haurà d'aplicar-se l'art. 12 ET als treballs de «prestació intermitent» que tinguin períodes d'execució «incerts».

2.- Com es pot finalitzar un contracte Fixe Discontinú? Quina és la Indemnització?

Resposta:

Donada la seva condició de fix,
no s'estableix una forma de finalització ni una indemnització per finalització de contracte.

En cas d'acomiadament dependrà de la mena d'extinció. Trobem:

- ACOMIADAMENT DISCIPLINARI (sense indemnització)
- ACOMIADAMENT OBJECTIU (20 dies per any)
- ACOMIADAMENT DECLARAT IMPROCEDENT (33 dies per any i 24 mensualitats màx. (o 45 dies en antiguitats anteriors al 12 de febrer de 2012)

Per al càlcul de la indemnització en cas d'acomiadament, la nova regulació reconeix el dret al fet que la seva antiguitat es calculi tenint en compte tota la durada de la relació laboral i no el temps de serveis efectivament prestats, amb l'excepció d'aquelles condicions que exigeixin un altre tracte -en atenció a la seva naturalesa i sempre que respongui a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència.

3.- Quina era la situació abans amb un contracte d'Obra i Servei? Quina era la Indemnització?

Resposta:

Si el contracte que teníem era un Contracte d'Obra i Servei (que ara ha desaparegut amb la nova Reforma Laboral), la indemnització per finalització de l'obra era de 12 dies per any treballat.

4.- Problemàtica que planteja la nova Reforma, respecte els contractes de curta durada (de menys de 30 dies)

Resposta:

En l'àmbit de la contractació s'han redissenyat desincentius per penalitzar l'excessiva rotació en els contractes de molt curta durada.

Es modifica l'Article 151 de la LGSS (Llei General Seguretat Social):

En concret, s'introdueix una penalització (o *malus*) d'import fix per cada baixa en un contracte temporal, de manera que se substitueix la penalització existent fins ara, linial, per una que introdueix un desincentiu major com més curts siguin els contractes.

Els contractes temporals inferiors a 30 dies tindran una cotització a la Seguretat Social addicional de 26 euros quan es donin de baixa.

Això suposa, a més, una penalització creixent, quants més contractes curts, major és el desincentiu:

- amb un contracte curt de 10 dies la penalització seria de 26 €
- si el mateix temps de treball es cobrés amb dos contractes de cinc dies, 52 €

Excepcionalment, aquesta cotització no s'aplicarà als règims especials de treballadors per compte d'altri agraris, empleats de llar, de la mineria del carbó i tampoc als contractes per substitució.

PERÒ NO ES DIU RES DEL RÈGIM ESPECIAL D'ARTISTES, aquí haurem d'esperar a veure si l'Estatut de l'Artista, preveu alguna modificació en aquest sentit

5.- Què suposa el Contracte Fix Discontínu respecte l'Atur i l'Antiguitat?

Resposta:

A diferència dels contractes temporals, els fixos-discontínus són considerats indefinits, per tant, en les èpoques en les quals no són cridats per a treballar, els treballadors també poden cobrar l'atur.

Antiguitat: Les persones treballadores fixes-discontínues tenen dret que la seva antiguitat es calculi tenint en compte tota la durada de la relació laboral i no només el temps de serveis efectivament prestats, amb l'excepció d'aquelles condicions que exigeixin un altre tractament en atenció a la seva naturalesa i sempre que respongui a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència.

6.- S'ha encarat el cost dels acomiadaments fixos discontinus amb la reforma laboral

Resposta

Sí. El nou art. 16 del ET, vigent a partir del 30/03/2022, obliga a calcular la seva indemnització per tota la relació laboral i no sols pel temps efectiu en el qual el fix discontinu presta serveis efectius.

Aquesta modificació també genera inseguretat jurídica. Atès el nou article 16.6 del ET «les persones treballadores fixes discontinues tenen dret al fet que la seva antiguitat es calculi tenint en compte tota la durada de la relació laboral i no el temps de serveis efectivament prestats, amb l'excepció d'aquelles condicions que exigeixin un altre tractament en atenció a la seva naturalesa i sempre que respongui a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència».