

► Foco en la protección social

Marzo 2022

Extensión de la protección social al sector de la cultura y la creación ¹

Colmar las brechas de protección social para los trabajadores del sector de la cultura y la creación

Los trabajadores del sector de la cultura y la creación suelen carecer de acceso efectivo a la protección social. El tipo de acuerdos contractuales y la organización del trabajo que prevalecen en el sector pueden influir en la cobertura de estos trabajadores y en la adecuación de las prestaciones que reciben. El alcance de la cobertura de los trabajadores del sector de la cultura y la creación varía de un país a otro, pero también entre las distintas categorías de trabajadores del sector.

A efectos de la presente nota informativa, el sector de la cultura y la creación incluye ²

- autores, escritores y periodistas;
- artistas plásticos
- músicos, cantantes y compositores;
- bailarines y coreógrafos;
- directores y productores de cine, teatro y afines, actores, locutores de radio y televisión;
- técnicos de radiodifusión y grabación audiovisual e ingeniería de las telecomunicaciones.

La diversidad en las formas de empleo ha sido históricamente habitual en el sector de la cultura y la creación. Los trabajadores que desempeñan estas ocupaciones pueden trabajar por cuenta propia o

participar en una relación de trabajo, con uno o varios empleadores, con un contrato indefinido o con un contrato temporal (a menudo por períodos muy cortos), a tiempo completo o a tiempo parcial. ³ El acceso efectivo de los trabajadores del sector de la cultura y la creación a las prestaciones de protección social suele ser limitado: muchos de ellos trabajan en tipos de empleo que no están cubiertos, o no lo están adecuadamente, según la legislación nacional en materia de seguridad social. En parte por ello, a menudo sólo contribuyen a la seguridad social de forma esporádica. Además, la creciente fluidez de las relaciones de trabajo dentro del sector plantea retos críticos a los sistemas de protección social existentes.



La COVID-19 ha puesto lamentablemente de manifiesto, y en muchos casos ha agravado, las desigualdades y las

¹ Esta nota informativa está basada en gran medida en Galián, C., Licata, M., Stern-Plaza, M. 2021. *La protección social en el sector de la cultura y la creación. Prácticas e innovaciones en países seleccionados*, Documento de Trabajo de la OIT 28 (Ginebra, OIT)

² Aunque la definición de «artistas» varía según los países, esta lista sigue la definición de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO).

³ Algunos de ellos son trabajadores por cuenta propia encubiertos/económicamente dependientes, es decir, dependen de un cliente principal para obtener sus ingresos, pero siguen considerándose trabajadores por cuenta propia sobre el papel, o se clasifican deliberadamente como trabajadores por cuenta propia independientes, aunque participen en una relación de trabajo subordinada.

brechas ya existentes en los sistemas de protección social. Los trabajadores del sector de la cultura y la creación se encuentran entre los más afectados por la crisis, en particular aquellos que ya eran vulnerables debido a una situación en el empleo inseguro (OCDE 2020). En respuesta, los países han tomado medidas para abordar la situación (véase el recuadro 1).

La extensión de la cobertura de la protección social a los trabajadores del sector de la cultura y la creación es crucial y decisiva para promover el trabajo decente. Basada en una publicación más exhaustiva (Galián, Licata, y Stern-Plaza 2021), esta nota informativa hace hincapié en los retos específicos que dificultan la extensión de la seguridad social a los trabajadores del sector de la cultura y la creación y analiza algunas posibles estrategias de respuesta, en línea con la experiencia internacional y guiada por las normas de seguridad social de la OIT⁴.

► Recuadro 1: Las respuestas políticas a la COVID-19 para los trabajadores del sector de la cultura y la creación

Muchos gobiernos han adoptado medidas de emergencia para apoyar a las personas que no están cubiertas por los regímenes existentes, incluidos los trabajadores por cuenta propia y otras categorías de trabajadores del sector de la cultura y la creación, que a menudo se encuentran en la economía informal.

- Algunos países han recurrido a los mecanismos de protección social existentes y han extendido su cobertura a los trabajadores por cuenta propia, incluidos los trabajadores del sector de la cultura y la creación. Por ejemplo, Alemania ha extendido la cobertura del «programa de subsidio por trabajo de corta duración» (*Kurzarbeit*), que es un pago de compensación parcial de la Agencia Federal de Empleo por la pérdida de ingresos causada por una pérdida temporal de trabajo. En los Estados Unidos, la Asistencia de Desempleo por la Pandemia (PUA) ha permitido que los trabajadores por cuenta propia—incluidos los trabajadores del sector de la cultura y la creación, que de otro modo no tendrían derecho a las prestaciones por desempleo en virtud de la legislación estatal y federal—tengan derecho a dichas prestaciones.

- Otros países han proporcionado prestaciones específicas a los trabajadores del sector de la cultura y la creación. El Brasil ha aprobado una Ley de Emergencia Cultural que reserva unos 500 millones de euros para apoyar al sector artístico y cultural. El Reino Unido ha introducido un pago único de hasta 2 500 libras (unos 2 760 euros).
- Francia ha modificado temporalmente las condiciones de acceso al régimen de desempleo para artistas y técnicos con contratos de corta duración en el sector del entretenimiento (*régime des intermittents du spectacle*), ampliando la duración de los derechos de prestación por desempleo hasta agosto de 2021. Paralelamente, se ha creado un fondo de solidaridad temporal específico para los trabajadores del sector de la cultura y la creación que no tienen derecho a las prestaciones de desempleo. Este fondo, dotado con 5 millones de euros, les permite acceder a prestaciones a tanto alzado (entre 100 y 1 000 euros).

Desafíos en la extensión de la protección social

Exclusión legal

Cuando la cobertura de la seguridad social se limita a determinadas categorías de trabajadores, algunos trabajadores del sector de la cultura y la creación, incluidos los contratistas independientes, pueden quedar excluidos. En algunos casos, la cobertura puede ofrecerse de forma voluntaria a los trabajadores por cuenta propia; sin embargo, las experiencias internacionales demuestran que suele dar lugar a índices de cobertura bajos. Esto es importante porque muchos trabajadores del sector de la cultura y la creación pueden ser clasificados erróneamente como trabajadores por cuenta propia aunque, en la práctica, tengan una relación de trabajo y deban ser clasificados correctamente como trabajadores asalariados⁵.

Pueden existir exclusiones similares para los trabajadores asalariados que trabajan a tiempo parcial o de forma temporal o con contratos de corta duración. La situación puede verse agravada por el hecho de que, en algunos

⁴ En particular el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). Para más información, véase la Caja de herramientas sobre las normas de seguridad social de la OIT en <https://www.social-protection.org/gimi/Standards.action;jsessionid=R7-nEtnpxXXdQXtltw8sCSlz2RZsHIB--lYJTFy2mUdNSIRHcpTI-1064472180?lang=ES>

⁵ La Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) puede servir de orientación a este respecto.

países, sobre todo países en vías de desarrollo, una proporción relativamente alta de trabajadores del sector de la cultura y la creación puede trabajar sin contrato (formal y/o escrito).

Dada la diversidad de modalidades de trabajo y la elevada movilidad laboral en el sector de la cultura y la creación, las exclusiones legales pueden dar lugar a una cobertura en retazos y a una protección inadecuada. Además, el marco legal existente puede no estar suficientemente adaptado para tener en cuenta las especificidades del trabajo en el sector de la cultura y la creación. Por ejemplo, puede no tener en cuenta adecuadamente la irregularidad de los ingresos a efectos de las contribuciones a la seguridad social. Estas consideraciones pueden tener un impacto directo en la capacidad de los trabajadores en el sector para cumplir las condiciones necesarias de acceso a determinadas prestaciones. En última instancia, el alcance de los marcos legales puede afectar a la medida en que los trabajadores del sector de la cultura y la creación estarían cubiertos por los regímenes existentes, ya sea explícita o implícitamente.

Exclusión de facto

Diversidad y fluidez de las relaciones de trabajo

Muchas ocupaciones del sector de la cultura y la creación combinan el empleo de corta duración, el trabajo asalariado, el trabajo por cuenta propia y otras modalidades de trabajo, interrumpidas por períodos de estudio, ensayo, práctica, etc. Estas trayectorias laborales interrumpidas pueden dar lugar a contribuciones esporádicas a la seguridad social, lo que a su vez se traduce en una densidad de contribución baja o insuficiente. También pueden dar lugar a períodos en los que los trabajadores no estén legalmente cubiertos por los regímenes contributivos existentes, lo que repercute en su capacidad para acceder a las prestaciones de la seguridad social, incluidas las de desempleo, enfermedad, maternidad o accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Además, la elevada movilidad laboral de los trabajadores del sector de la cultura y la creación puede afectar a su cobertura efectiva. Por ejemplo, en los países con regímenes de protección social fragmentados y con disposiciones inadecuadas para la transferibilidad de los derechos, los trabajadores del sector de la cultura y la creación con relaciones de trabajo y modalidades de trabajo diversas pueden acabar contribuyendo a diferentes fondos, pero no ser capaces de combinar esos períodos para alcanzar los umbrales mínimos de

contribución (períodos de adquisición de derechos) necesarios para garantizar sus derechos.



Remuneraciones irregulares y diversas

Mientras que algunas ocupaciones de este sector suelen beneficiarse de una relación de trabajo clara en la que los empleadores pagan regularmente los salarios, como puede ser el caso de los técnicos o los periodistas, otros trabajadores de las ocupaciones del sector de la cultura y la creación pueden obtener ingresos de varias fuentes (por ejemplo, los escritores reciben derechos de autor y los artistas o técnicos de medios de comunicación reciben flujos irregulares de ingresos cuando se venden sus obras de arte o se finaliza una grabación) y la remuneración puede no liquidarse de forma regular. Además, en algunas profesiones del sector de la cultura y la creación, los ingresos fluctúan mucho en función de la demanda del trabajo del artista. Una remuneración irregular y fluctuante, sobre todo en el caso de las personas con ingresos bajos, puede afectar a su capacidad contributiva, así como a la periodicidad de los pagos de las contribuciones, lo que a su vez repercute en el alcance de la protección social, tanto en términos de acceso como de niveles de protección.

Para los trabajadores por cuenta propia del sector de la cultura y la creación, la contribución a un régimen de seguridad social puede no ser asequible, ya que son responsables del pago tanto de la parte del empleador como de la del trabajador (a menos que la parte del empleador esté subvencionada por el gobierno). En estos casos, los trabajadores del sector de la cultura y la creación pueden sentirse inclinados a no participar cuando la afiliación es voluntaria, inclusive aunque no estén excluidos de los regímenes de protección social por ley.

El tiempo de trabajo oculto en las ocupaciones creativas

Algunos trabajadores del sector de la cultura y la creación invierten mucho tiempo en investigar para sus proyectos, ensayar o trabajar en sus próximos espectáculos o actuaciones. Estos períodos de tiempo se denominan comúnmente «tiempo de trabajo oculto»; los contratos de trabajo a menudo no contemplan estos periodos como «trabajo» y, en consecuencia, no se les remunera por ellos. Cuando así ocurre, tampoco suelen estar contabilizados en los regímenes de seguridad social. Ello también puede tener un impacto importante en el cumplimiento de las condiciones mínimas de acceso.

Representación sindical desigual

Los sindicatos pueden tener dificultades para organizar a los trabajadores del sector de la cultura y la creación, en particular habida cuenta de su situación en el empleo, y para lograr la mejora de sus condiciones de trabajo, a través de la acción colectiva. En particular, es difícil que los sindicatos atraigan a sus filas a los trabajadores por cuenta propia si no pueden negociar colectivamente en su nombre (algo que las normas de competencia suelen prohibir), a menos que puedan ofrecer otros servicios que sean relevantes para esos trabajadores. Cuando los trabajadores del sector de la cultura y la creación no están representados por los sindicatos, la capacidad de estos trabajadores para participar en el diálogo social y las negociaciones colectivas como medio para mejorar su protección social se ve obstaculizada.

Estrategias para extender la cobertura de la seguridad social

Teniendo en cuenta los retos particulares a los que se enfrentan los trabajadores del sector de la cultura y la creación, las siguientes estrategias, basadas en los principios acordados internacionalmente y en las mejores prácticas, pueden servir para orientar la extensión efectiva de la protección social a este grupo.

Anclar los derechos de los trabajadores del sector de la cultura y la creación en un marco legal sólido

La legislación en materia de seguridad social debe garantizar la cobertura de los trabajadores del sector de la cultura y la creación en todos los tipos de empleo, en el marco de los regímenes de protección social existentes, realizando las adaptaciones necesarias. Además, el marco legal debe aclarar la naturaleza de la relación de trabajo de estos trabajadores y servir para evitar la clasificación errónea del empleo, especialmente en lo que se refiere al trabajo por cuenta propia encubierto, de conformidad con las normas internacionales⁶.

Por ejemplo, Alemania, ha establecido un estatus intermedio, conocido como «cuasi-asalariado» o trabajador por cuenta propia económicamente dependiente, para abordar los problemas relacionados con el empleo dependiente y la aparición del «falso» trabajador por cuenta propia (*Scheinselbstständigkeit*), que está cubierto por la seguridad social (véase el recuadro 2). La cobertura legal debe traducirse en una cobertura efectiva en la práctica y basarse en los principios de igualdad de trato y adecuación de la protección.

► Recuadro 2: La Caja de Artistas de Alemania

En 1983, Alemania aprobó una Ley de Seguridad Social por la que se creó la Caja de Artistas (*Künstlersozialkasse*). La Caja se financia a través de contribuciones de los trabajadores del sector de la cultura y la creación y de los usuarios del arte, así como de subsidios del Gobierno (50, 3 y 20 por ciento del total de las contribuciones, respectivamente). Los artistas y autores independientes gozan de la misma protección que los artistas asalariados (183 796 afiliados en 2016). Los artistas que trabajan por cuenta propia están cubiertos de forma obligatoria si:

- cumplen con la definición de su ocupación
- ejercen la profesión artística comercialmente
- no tienen más de un empleado

⁶ Recomendación sobre OIT relación de trabajo, 2006 (núm. 198). «4. La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a: [...] b) luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho».

► Foco en la protección social

Extensión de la protección social al sector de la cultura y la creación

- ganan como mínimo 3 900 euros al año con este trabajo

Además, la experiencia demuestra que la afiliación obligatoria tiene más probabilidades de traducirse en una cobertura efectiva que la afiliación voluntaria, al tiempo que evita la selección adversa y promueve la sostenibilidad, así como la solidaridad social.

Tal y como ha puesto de manifiesto la crisis de la COVID- 19, a tenor de lo dispuesto en los instrumentos internacionales de seguridad social, el marco legal nacional de protección social debería abarcar además mecanismos no contributivos. De este modo, se garantizaría que los segmentos vulnerables y de bajos ingresos de los trabajadores del sector de la cultura y la creación, y en particular los que no están cubiertos por los regímenes contributivos existentes, disfrutasen del derecho a la atención de salud esencial y la seguridad de los ingresos básicos y, por lo tanto, no cayesen en la pobreza y la exclusión.

Adaptar los sistemas a la situación particular de los trabajadores del sector de la cultura y la creación

Es fundamental adaptar los regímenes de protección social a las características de los trabajadores del sector de la cultura y la creación, en particular garantizando que los criterios de elegibilidad de los mecanismos contributivos sean más flexibles y se adapten a las realidades de los trabajadores del sector, así como que se reflejen en el marco legal.

Esto puede lograrse adaptando los criterios de elegibilidad y las condiciones de calificación a la situación particular de los trabajadores del sector de la cultura y la creación, incluidos sus ingresos y modalidades de empleo. Esto puede hacerse, entre otras cosas, aumentando la flexibilidad de los umbrales mínimos de ingresos requeridos para tener derecho a las prestaciones.

Además, la cuantía, la frecuencia, el cálculo y la recaudación de las contribuciones deben adaptarse a la situación de estos trabajadores. Por ejemplo, debería considerarse la posibilidad de establecer un calendario flexible de recaudación de las contribuciones para ayudar a ajustar el sistema a las pautas de ingresos de determinados tipos de trabajadores del sector. Podría hacerse incluyendo ingresos anuales, en lugar de mensuales, aportaciones a tanto alzado o trimestrales; así como la opción de aplazar las contribuciones durante las interrupciones del empleo (OIT 2021a). El Uruguay y la Argentina ofrecen interesantes ejemplos de cómo los mecanismos de contribución pueden adaptarse a las

realidades del mercado de trabajo de los trabajadores del sector de la cultura y la creación (véase el recuadro 3).

► Recuadro 3: Adaptar los sistemas a la situación particular de los trabajadores del sector de la cultura y la creación: Uruguay y Argentina

En el Uruguay y la Argentina, el sistema de protección social ha tenido en cuenta las modalidades de empleo de los trabajadores del sector de la cultura y la creación para adaptar los requisitos relativos a las contribuciones.

Así, por ejemplo, en el Uruguay, se acumula un año de servicio cuando un artista contribuye, como mínimo, por 150 días de trabajo. Si el período de trabajo es inferior a 150 días, también se considera un año completo de servicio para aquellos que hayan tenido al menos cuatro contratos en el año. Esto es especialmente beneficioso para los trabajadores ocasionales, a pedido y temporales del sector de la cultura y la creación.

En la Argentina, cualquier artista con 120 días consecutivos o no consecutivos de trabajo puede acumular un año de servicio. Si los servicios acreditados son por un período menor, se toma el monto total de las contribuciones mensuales efectuadas y se divide por las contribuciones mensuales correspondientes al salario mínimo en el momento de la prestación de servicios.

► Recuadro 4: Francia: presunción de relación de trabajo asalariado para algunos trabajadores del sector de la cultura y la creación respecto del seguro de desempleo

Los trabajadores del sector de la cultura y la creación (por cuenta ajena y por cuenta propia) están cubiertos por el régimen general de la seguridad social y, por tanto, se benefician de prestaciones comparables a las que se garantizan a los demás trabajadores (salud, maternidad, vejez, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones familiares).

Régimen específico de seguro de desempleo para los trabajadores del sector de la cultura y la creación: según el Código de Trabajo, se presume que los artistas intérpretes o ejecutantes y los técnicos del sector de la cultura y la creación que trabajan con contratos temporales (*intermittents du spectacle*) ocupan un puesto asalariado dependiente económicamente y están cubiertos obligatoriamente por un régimen

especial de desempleo (*régime des intermittents*). Su diseño se ha adaptado a sus especificidades (por ejemplo, la recaudación de las contribuciones se adapta a las fuentes de ingresos reales, es decir, los derechos de autor y las comisiones). El régimen de protección contra el desempleo en Francia está administrado conjuntamente por la Unión Nacional Interprofesional para el Empleo en la Industria y el Comercio (UNEDIC), que se encarga de la regulación y la recaudación de las contribuciones (y en la que se ponen en común todos los recursos) y Pôle Emploi, responsable de la ejecución de las prestaciones y los servicios.

Los *intermittents du spectacle* no constituyen una categoría jurídica definida, sino una situación en el empleo particular autorizada por la ley para determinadas profesiones y caracterizada principalmente por el recurso frecuente y derogatorio a los contratos de duración determinada. En 2018 se registraron 274 000 trabajadores como *intermittents du spectacle*. Los músicos y los artistas dramáticos son las principales subocupaciones de los artistas, mientras que los técnicos de audio, vídeo e imagen son la categoría más destacada entre los técnicos.

Asegurar una financiación adecuada a través de soluciones diversas e innovadoras conformes al principio de solidaridad

Desde el punto de vista de la financiación, en muchos casos los regímenes se han desarrollado de manera que dependen de mecanismos de financiación diversos. Por ejemplo, Francia y Alemania obtienen contribuciones de usuarios de la cultura y el arte (emisoras de radio, galerías de arte, etc.). En efecto, esta práctica es clave dado que, para algunos trabajadores del sector de la cultura y la creación, las contribuciones son bajas e irregulares. Esta situación también tiene implicaciones para la sostenibilidad financiera del régimen y, a su vez, para garantizar los derechos de los trabajadores del sector. La sostenibilidad financiera puede garantizarse mejor mediante una amplia distribución del riesgo y la solidaridad. Por ejemplo, en Francia, los recursos del régimen general de desempleo y del régimen específico de los trabajadores del sector de la cultura y la creación (véase el recuadro 4) se ponen en común. Es igualmente necesario considerar fuentes de financiación adicionales y enfoques innovadores, como por ejemplo a través de impuestos asignados a los usuarios del arte o la recaudación de contribuciones de las plataformas emergentes en línea para poder emitir música o proyectar películas, como medio para lograr un equilibrio óptimo entre las responsabilidades y los intereses de los que

financian y de los que se benefician de los regímenes de seguridad social.

Simplificar los trámites administrativos y de financiación a través de la tecnología

La simplificación de los procesos administrativos y el fomento de la afiliación a la seguridad social son especialmente importantes para el sector de la cultura y la creación, a fin de garantizar que los trabajadores y los empleadores puedan beneficiarse plenamente de las ventajas derivadas de la tecnología y la globalización. La tecnología digital puede utilizarse para facilitar la afiliación de los trabajadores del sector de la cultura y la creación y el pago de las contribuciones a la seguridad social. Las instituciones de seguridad social deben considerar, cuando sea posible, la adopción de soluciones digitales innovadoras, como el uso de SMS, el acceso digital a las aplicaciones de creación artística, o las aplicaciones digitales para el registro, la recaudación de contribuciones y/o la ejecución de las prestaciones, respetando los principios de protección de datos y privacidad (OIT 2021a). Por ejemplo, en España, la Seguridad Social envió un SMS a los posibles beneficiarios informando sobre sus derechos y el procedimiento para inscribirse y reclamar sus prestaciones en el marco de un régimen de asistencia social.

Estas adaptaciones de los sistemas de protección social pueden contribuir a la provisión de una protección universal, integral y adecuada para todos, que a su vez puede apoyar y proteger a los trabajadores y a los empleadores durante sus transiciones en la vida y en el trabajo. Por ejemplo, se están estableciendo mecanismos de prestación integrados, como los «servicios de ventanilla única» para facilitar el acceso a una gama completa de prestaciones y servicios a un costo reducido. También pueden apoyar la aplicación de enfoques integrados y holísticos que combinen las medidas de protección social con otros servicios económicos, sociales y financieros necesarios (como en el caso de la República de Corea, véase el recuadro 5).

Mejorar la coordinación y la transferibilidad

La coordinación de todo el sistema de protección social es importante para evitar la fragmentación y garantizar el acceso a la protección social, sobre todo para aquellas personas que tienen una gran movilidad laboral, como los trabajadores del sector de la cultura y la creación. En Francia, donde existen condiciones específicas de acceso al subsidio de desempleo para los trabajadores del sector de la cultura y la creación, el sistema permite combinar

estas prestaciones específicas con las prestaciones generales de otros empleos (véase el recuadro 4).

La cuestión de la transferibilidad forma parte del debate más amplio sobre la capacidad de un sistema de seguridad social para armonizar los diferentes derechos y sistemas de contribución entre los distintos tipos de contratos y a lo largo de la vida laboral de un trabajador. Esto incluye pasar de un empleo por cuenta propia a uno por cuenta ajena, combinar diferentes tipos de contratos o trasladarse de un país a otro. La unificación de los diferentes componentes del sistema de seguridad social sirve para mejorar la protección proporcionada a lo largo de la vida laboral de los trabajadores del sector de la cultura y la creación, así como en su vejez. También puede facilitar el reconocimiento de los derechos de la seguridad social. Paralelamente, es importante desarrollar mecanismos eficaces que faciliten las transiciones en el mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta que los trabajadores del sector de la cultura y la creación a menudo tienen que viajar entre países, los mecanismos de coordinación entre Estados revisten especial importancia, y pueden mejorarse mediante la celebración de acuerdos bilaterales y multilaterales.

► Recuadro 5: La Ley de Bienestar de los Artistas de Corea del Sur

En noviembre de 2012, la República de Corea aprobó la Ley de Bienestar de los Artistas con el fin de proteger la seguridad en el trabajo y los derechos de este colectivo, ya que suele estar excluido de los dos grandes tipos de seguros: el de empleo y el de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Una de las principales prioridades de la ley es ampliar el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a los artistas intérpretes o ejecutantes.

La ley establece una organización—en lugar de un fondo o una caja—llamada Fundación para el Bienestar de los Artistas, una institución pública con el objetivo de promover las actividades creativas de los artistas y contribuir al desarrollo del arte proporcionando un apoyo sistemático y completo para su bienestar. La Fundación se encarga de gestionar todas las prestaciones sociales, incluidos los subsidios para las contribuciones a la seguridad social, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, los gastos médicos, los préstamos para los artistas con bajos ingresos, el asesoramiento jurídico y la prevención de la violencia sexual y el apoyo a los artistas.

En 2019, la Fundación recibió 31 209 millones de wones de la República de Corea (unos 23 millones de euros) en subvenciones del Gobierno, cantidad que prácticamente se ha triplicado desde 2014.

Promover la información y la sensibilización

El conocimiento y la información sobre la protección social son importantes para garantizar que los trabajadores del sector de la cultura y la creación estén efectivamente cubiertos por los regímenes de protección social. Los trabajadores y los empleadores deben tener información acerca de los regímenes de protección social existentes, acerca de cuáles son sus derechos y obligaciones, y de cómo pueden acceder a ellos (OIT 2021b).

Por lo tanto, los regímenes deben ser capaces de proporcionar información fácilmente accesible, inclusive a través de sitios web y portales, y hacer que esta información esté disponible en diferentes idiomas. Una información oportuna y transparente es fundamental para los artistas y profesionales de la cultura, ya que en poco tiempo pueden surgir oportunidades para hacer giras, formarse o trabajar en otro país. A este respecto, las administraciones nacionales/regionales deben mejorar su coordinación y proporcionar información coherente sobre las cuestiones relativas a los artistas móviles, incluso en lo que se refiere a la transferibilidad de las prestaciones entre los distintos regímenes de protección social, pero también en lo que se refiere a los mecanismos existentes que abordan la movilidad entre los Estados (por ejemplo, los convenios de seguridad social, etc.).

Adoptar un enfoque holístico

Un enfoque holístico que combine las prestaciones de protección social con otros servicios pertinentes puede traducirse en un aumento de la cobertura de la protección social. Por ejemplo, la aplicación de un enfoque integrado que ofrezca un paquete de servicios de empleo, que incluya formación, ofertas de trabajo y prestaciones de desempleo, así como servicios de atención a la infancia y protección a la vejez a través de un enfoque de ventanilla única (véase a el caso de la República de Corea, en el recuadro 5) puede ayudar a los trabajadores del sector de la cultura y la creación a acceder a la protección de la seguridad social y mejorar sus medios de vida y sus oportunidades de desarrollo, capacitándolos para gestionar mejor las transiciones en la vida y en el trabajo. Un servicio integrado de este tipo también puede ofrecer incentivos adicionales para que los trabajadores se afilien a los regímenes de protección social.

Diálogo social

El diálogo social es fundamental para crear sistemas de protección social sólidos e inclusivos, garantizar una mayor coordinación entre los distintos mecanismos de protección social y una ejecución eficaz, facilitar la transferibilidad de los derechos entre regímenes, y evitar la duplicación y las deficiencias de cobertura. Por lo tanto, los sindicatos y gremios del sector de la cultura y la creación, así como las organizaciones de empleadores (productoras, emisoras de radio, etc.) deberían participar de manera más significativa en los debates y las reformas para garantizar que las necesidades específicas de este sector se reflejen en el diseño y la aplicación de las políticas.

En particular, su participación en el debate más amplio sobre la mejora de la transferibilidad de las prestaciones entre los distintos regímenes de seguridad social y situaciones en el empleo puede contribuir a reducir las brechas de cobertura y a garantizar la protección continua de las personas con gran movilidad laboral. Además, el diálogo social es importante para reducir la fragmentación y reforzar los mecanismos de coordinación interna entre las diferentes instituciones y entre los niveles de gobierno central y local, con vistas a garantizar un enfoque más integrado y global (OIT 2016). Se pueden encontrar ejemplos de iniciativas en países como Bangladesh, el Canadá, Croacia y Ghana.

La colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores también es esencial para diseñar sistemas acordados que simplifiquen el registro y aumenten la flexibilidad de las condiciones de elegibilidad y las contribuciones. La participación de los trabajadores del sector de la cultura y la creación en el diseño de las políticas y la administración puede ayudar a maximizar el beneficio potencial de la afiliación a la seguridad social. En este sentido, se podrían utilizar mecanismos piloto para captar e inscribir a los trabajadores del sector de la cultura y la creación en los regímenes de seguridad social, que podrían ampliarse posteriormente a otros sectores en los que predomina el trabajo por cuenta propia. Por ejemplo, Irlanda ha desarrollado un régimen simplificado para los artistas plásticos y los escritores, basado en un programa sujeto a la comprobación de recursos, el subsidio para solicitantes de empleo (*Jobseekers Allowance*), que ofrece protección a todas las personas desempleadas o parcialmente desempleadas. Estas últimas pueden acceder al régimen si se dan de alta como trabajadores por cuenta propia y obtienen al menos el 50 por ciento de sus ingresos de trabajos artísticos profesionales.

En resumen, los regímenes de seguridad social y los gobiernos deberían tratar de acercarse a los representantes de los trabajadores y de los empleadores

del sector de la cultura y la creación para organizar procesos de consulta. La participación de los representantes de los trabajadores y los empleadores de la cultura y la creación también se puede lograr asegurando su participación en la gestión de los regímenes, de conformidad con el principio de gestión participativa.

Conclusión

Teniendo en cuenta la amplia variedad de tipos de empleo y la diversidad de modalidades de trabajo en el sector de la cultura y la creación, es necesario adaptar las soluciones a los retos a los que se enfrentan las distintas categorías de trabajadores de este sector. Esto incluye la revisión de los marcos legales existentes, la adaptación de las normas relativas a la elegibilidad y el pago de las contribuciones, la búsqueda de diversas soluciones de financiación, la simplificación de los procedimientos administrativos y la coordinación entre países, entre regímenes y entre otras prestaciones y servicios económicos, sociales y financieros. El diálogo social debe ser el vector para el diseño y la aplicación de estos planes de protección social.

Los Estados tienen ahora la oportunidad de aprovechar las medidas temporales aplicadas en respuesta a la crisis de la COVID-19 para orientar respuestas más sostenidas y a más largo plazo, así como soluciones innovadoras en consonancia con los instrumentos internacionales de seguridad social (OIT 2021a). Ello es necesario para garantizar que los trabajadores del sector de la cultura y la creación disfruten efectivamente de su derecho humano a la seguridad social.

Referencias

- Galián, C., Licata, M., Stern-Plaza, M. 2021. *La protección social en el sector de la cultura y la creación. Prácticas e innovaciones en países seleccionados*, Documento de Trabajo de la OIT 28 (Ginebra, OIT)
- OIT. 2016. *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*.
- . 2021a. *Extending Social Security Coverage to Workers in the Informal Economy: Lessons from International Experience (Policy Resource Package)*. 2021.
- . 2021b. «*Extending Social Security to Self-Employed Workers: Lessons from International Experience*». Nota informativa.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2020. '*Culture Shock: COVID-19 and the Cultural and Creative Sectors*'.

► Foco en la protección social

Extensión de la protección social al sector de la cultura y la creación

Esta nota informativa ha sido elaborada por Marie le Bail (consultora); Margherita Licata (SECTOR), Quynh Anh Nguyen (SOCPRO) y Maya Stern Plaza (SOCPRO) a partir del Documento de Trabajo de la OIT núm. 28: Galián, C., Licata, M., Stern-Plaza, M. 2021. *La protección social en el sector de la cultura y la creación. Prácticas e innovaciones en países seleccionados*, (Ginebra, OIT). Ha contado con comentarios de la FES, Pascal Annycke (DWCT Cairo) y Christina Behrendt (SOCPRO).

Departamento de Protección Social

socpro@ilo.org

Departamento de Políticas Sectoriales

sector@ilo.org

Friedrich-Ebert-Stiftung

La editora de la serie de resúmenes sobre protección social es Shahra Razavi, Directora del Departamento de Protección Social.

Información de contacto

Organización Internacional del Trabajo Departamento de Protección Social

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Teléfono: +41 22 799 7239

Correo electrónico: socpro@ilo.org

Página web: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

www.social-protection.org