

NOTA SOBRE LOS PRINCIPALES CAMBIOS INTRODUCIDOS POR EL RD-LEY 5/2022,
EN EL RÉGIMEN DE LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LAS
PERSONAS DEDICADAS A LAS ACTIVIDADES ARTÍSTICAS

En el [BOE de 23 de marzo de 2022](#) se ha publicado este RD-ley (entrada en vigor 31 de marzo de 2022), que introduce diversas modificaciones en el ámbito de la regulación de la relación laboral especial propia del sector artístico. Los principales aspectos pueden quedar sintetizados como sigue:

1. Ampliación del ámbito de aplicación de la relación laboral especial

Se modifica el título del Real Decreto 1435/1985, por el que se viene regulando la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, que ahora pasa a llamarse Real Decreto 1435/1985, por el que se regula **la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.**

Esto es ya indicativo de que **se ha ampliado el ámbito de aplicación de esta norma reguladora de una relación laboral especial.** Se modifica, en efecto, el art. 1 del RD 1435/1985, sustituyendo la referencia a los artistas en espectáculos públicos por otra más amplia referida personas que desarrollan actividades de artes escénicas, audiovisuales y musicales, señalando expresamente el nuevo RD, entre otras, toda una serie de actividades¹ y especificando, asimismo, que también quedará incluida, **en todo caso, cualquier otra persona cuya actividad sea reconocida como la de un**

¹ “...dramáticas, de doblaje, coreográfica, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas; de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual; artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas, y, en todo caso, cualquier otra persona cuya actividad sea reconocida como la de un artista, intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical”.

artista, intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical.

Pero es que, además, **también se incluye ahora al personal que realiza actividades técnicas o auxiliares en dichas actividades;** personal que antes quedaban expresamente excluido del ámbito de la regulación laboral especial. **Por personal técnico y auxilia, la nueva ordenación entiende un amplio abanico de supuestos y situaciones, que prácticamente parecen incluir a cualquier prestación laboral que gire en torno a tales actividades de artes escénicas, audiovisuales o musicales².**

Ahora bien, a la hora de incluir al personal técnico y auxiliar en el ámbito del RD de esta relación laboral especial, se hace la siguiente salvedad: “siempre que no se trate de actividades que se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa, aunque sean de modo cíclico”. De este modo, parece que sigue quedando excluido del ámbito de la relación laboral especial -y, por tanto, rigiéndose por las normas generales del Estatuto de los trabajadores (en adelante ET)- el personal técnico o auxiliar que no resulta necesario para actividades artísticas concretas o que se celebran en un momento determinado, sino que desarrollan funciones de carácter más permanente para las empresas que organizan o producen actividades artísticas, a pesar de que esa actividad permanente también puede ser cíclica. Es decir, **una distinción que parece apuntar a que habrá personal técnico y auxiliar sujeto al RD por el que se regula la relación de carácter especial y, por tanto, al que le serán de aplicación las especialidades que se prevén particularmente en punto a la posibilidad de formalizar contratos temporales; y otro personal técnico o auxiliar que, por desarrollar funciones que**

² El RD considera, en efecto, como tal personal técnico y auxiliar a todo el que “presta servicios vinculados directamente a la actividad artística y que resulten imprescindibles para su ejecución, tales como la preparación, montaje y asistencia técnica del evento, o cualquier trabajo necesario para la completa ejecución de aquella, así como la sastrería, peluquería y maquillaje y otras actividades entendidas como auxiliares...”. Y a mayor abundamiento, señala que quedan incluidas en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial “todas las relaciones establecidas para las distintas fases de la ejecución de actividades artísticas, técnicas y auxiliares en los términos descritos en los apartados anteriores, mediante comunicación pública o destinadas a la fijación o difusión a través de cualquier medio o soporte técnico, tangible o intangible, producción fonográfica o audiovisual, en medios tales como teatro, cine, radiodifusión, televisión, internet, incluida la difusión mediante *streaming*, instalaciones deportivas, plazas, circo, festivales, tablaos, salas de fiestas, discotecas, y, en general, cualquier lugar destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a grabaciones, producciones o actuaciones de tipo artístico o de exhibición”.

con cierta permanencia son necesarias en la empresa, se regirá por la normativa general de contratación del ET (ver infra 2).

Por lo demás, también hay que advertir que **al personal técnico y auxiliar que sí queda incluido en el ámbito de aplicación del RD de la relación laboral especial, no le resultan aplicables todas las disposiciones y reglas previstas en el mismo (véase infra 3).**

2. Régimen en materia de contratación laboral aplicable a los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial (artistas y determinado personal técnico y auxiliar).

La nueva ordenación de esta relación laboral especial viene a confirmar, en cierta medida, el principio extraído del modelo anterior en el sentido de que en el ámbito artístico, por sus propias características, la contratación temporal es la regla general (Cfr. [STS 15-1-2018, RJ 2773](#)). De este modo, cabe afirmar que, sin quedar sujeta, al menos a todas, las limitaciones introducidas con carácter general en el Estatuto de los trabajadores (art. 15 ET), **en el sector artístico hay una modalidad de contrato temporal propia** (de contrato de duración determinada *ad hoc* habla el preámbulo del RD-Ley). Así se desprende del nuevo art. 5 del RD 1435/1985 que, tras señalar que la contratación podrá ser indefinida o temporal, alude a un **“contrato laboral artístico de duración determinada”**, cuya causa de temporalidad se vincula a la realización de una o varias actuaciones, a una temporada o al tiempo que permanezca una obra esté en cartel, añadiéndose, ahora también, al **tiempo que duren las distintas fases de la producción, en una clara alusión genérica a las variadas actividades del ámbito escénico, audiovisual y musicales que quedan incluidas dentro del ámbito de aplicación de esta regulación laboral especial, pudiéndose celebrar, asimismo, sucesivas prórrogas del contrato inicialmente previsto siempre que la necesidad temporal de la empresa, que justificó su celebración, persista.**

Y ello, además y como se apuntaba, con la relevante novedad de que estas causas de temporalidad propias del sector artístico sirven también ahora para **justificar la celebración de contratos de duración determinada con trabajadores dedicados a**

tareas no tan estrictamente artísticas, sino a funciones de carácter técnico o auxiliar “para la ejecución directa y exclusiva de una actividad artística” -señala la norma- que justifique un contrato laboral artístico. Aunque volviendo aquí la norma a establecer la cautela de que está causa de temporalidad **no resultará aplicable al personal técnico o auxiliar que desarrolle actividades o permanentes de su empleador** (art. 5.3).

Por consiguiente, la nueva regulación introduce una distinción que en la práctica podría resultar problemática y conflictiva, por no ser fácil determinar qué personal técnico desarrolla claramente funciones coyunturales y cuál otras funciones permanentes, aunque pueden ser también cíclicas, teniendo **los primeros tienen pleno encaje en el “contrato laboral artístico” de carácter temporal, mientras que los segundos se regirán por la normativa de contratación del ET y, por tanto, su prestación, que concorra causa que pueda encajar en los límites más estrictos del art. 15 ET, deberá encauzarse a través del contrato indefinido o el contrato fijo discontinuo.**

En todo caso, lo que parece claro es que, con mayor o peor precisión técnica, se ha querido confirmar la existencia de un “contrato laboral artístico” que **no necesita justificarse necesariamente en las causas de temporalidad que se deducen del art. 15 ET, ni respetar la duración máxima de las modalidades de contratación temporal que allí se regulan.** Ello no obstante, a los contratos temporales del sector artístico le son aplicables ciertas reglas que sí los asimila en otros aspectos a los contratos temporales **ex art. 15 ET.** El propio art. 5 RD 1435/1985, tras la nueva regulación, recoge las siguientes reglas:

- Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que **se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.** Los trabajadores contratados incumpliendo lo anterior (precisión de la causa), o que no hubieran sido de altas en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, adquirirán la condición de fijos en la empresa.

- **También se adquirirá la condición de fijo**, tanto en el caso de contratos temporales de personal artístico como de personal técnico o auxiliar, cuando **se superen los límites objetivos en materia de encadenamiento de contratos temporales en los términos previstos en el art. 15.5 ET: dos o más contratos temporales celebrados, con o sin solución de continuidad, con una duración de 18 meses dentro un período de 24 meses. En esta línea ya se había pronunciado la jurisprudencia antes de esta reforma (STS 20-10/2020 Rº 4605/2018).**

Por otra parte, en materia de forma del contrato, la nueva regulación (art. 3 RD 1435/1985), al igual que la anterior, exige que **los contratos celebrados al amparo del RD de esta relación laboral especial, ya sean indefinidos o temporales, deberán tener siempre forma escrita**. Además, la empresa deberá **informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral**, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito, conteniendo, además, el RD una remisión general al **art. 8 del ET en materia de forma y exigencias informativas relativas a los contratos de trabajo**.

Conectado al tema de la contratación, otras novedades, asimismo, significativas introducidas en el ámbito de esta relación laboral especial se refieren a **la extinción de los contratos**. La anterior regulación disponía que cuando la duración del contrato, incluidas en su caso las prórrogas, fuese superior a un año, el trabajador al finalizar la relación tenía derecho a la indemnización que se hubiera fijado en convenio o acuerdo individual, en cuya ausencia dicha indemnización no podía ser inferior a 7 días de salario por año de servicio. Ahora, en cambio, **el nuevo art. 10.2 RD 1435/1985**, y parece que refiriéndose en general a la finalización de todos contratos del art. 5 del propio RD y, por tanto, parece que incluyendo los contratos indefinidos o temporales, y ya sean de personal “artístico” o de personal técnico o auxiliar (adviértase, no obstante, que en relación a la anterior regulación de la indemnización de 7 días, la doctrina había entendido que resultaba sólo aplicable a los contratos de duración determinada y no a las relaciones laborales especiales de carácter indefinido que en este punto se regirían por las causas e indemnizaciones generales del ET), **establece el siguiente régimen: derecho a una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 de salario por cada año de servicio o, en su caso, la superior fijada en convenio**

colectivo o contrato individual. No obstante, cuando **la duración del contrato, incluidas las prórrogas, hubiese sido superior a 18 meses,** la indemnización a abonar será, como mínimo, de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar **20 de salario por cada año de servicio.** Parece claro, por tanto, que la confirmación y no limitación temporal de los contratos laborales de buena parte de los contratos de duración determinada en el sector artístico ha tenido como contrapartida, en la nueva regulación, un incremento significativo de los costes indemnizatorios.

Por su parte, el nuevo art. 10.3 del RD, se ocupa del **preaviso para extinguir el contrato** (la doctrina ha venido entendiendo, asimismo, que esta regulación del preaviso se refiere únicamente a los contratos temporales) y, a diferencia de la anterior regulación, permite que el periodo de preaviso **se pacte libremente entre las partes en el propio contrato, con sujeción en su caso a los límites de duración fijados en el convenio colectivo.** Si no se hubiera pactado nada expresamente, la regulación es continuista respecto a la anterior: **la empresa deberá preavisar la extinción del contrato con 10 días de antelación, si su duración ha sido superior a 3 meses; con 15 días si ha sido superior a 6 meses y con 1 mes si ha sido superior a 1 año.** El incumplimiento de esta obligación por parte del empresario dará lugar al abono a la persona trabajadora de una **indemnización equivalente al salario de los días en que dicho plazo se hubiera incumplido.**

3. Régimen diversificado para los trabajadores que quedan incluidos en el ámbito del RD esta la relación laboral especial.

Como se ha señalado, de la nueva regulación de esta relación laboral especial se desprende que hay personal técnico y auxiliar que queda incluido dentro de la misma y otros que no (éstos serían los que desarrollen funciones de carácter permanente, aunque pueden ser cíclicas). Pero es que, además, **para los que sí quedan incluidos el RD ordenador de la relación especial no se aplica íntegramente, sino que la nueva ordenación señala algunos aspectos que se aplican a todos los sujetos incluidos dentro del ámbito de aplicación, artistas y personal técnico y auxiliar, y otros que se aplican solo los artistas** (Disp. Ad. única del RD 1435/1985). Así, de forma muy esquemática cabe exponer lo siguiente:

Previsiones de la relación laboral especial que se aplican tanto a artistas como al personal técnico y auxiliar (salvo al que desarrolle funciones permanentes).

- Previsiones sobre **modalidades de contratación y forma del contrato (ver supra 2)**
- Previsiones en materia de **periodo de prueba**, que podrá concertarse por escrito en los contratos de duración superior a 10 días y no podrá exceder de 5 días en los contratos de duración no superior a 2 meses; de 10 días en los de duración no superior a 6 meses, y de 15 en los restantes.
- Previsiones en materia de **extinción, indemnizaciones y preavisos (ver supra 2).**

Previsiones de la relación laboral especial que sólo se aplican a los artistas (y, por tanto, nunca al personal técnico y auxiliar).

- La previsión que permite, previa autorización de la autoridad laboral, prestar servicios a **menores de 16 años.**
- Previsiones especiales en materia de **deberes especiales de diligencia y obediencia de los artistas y en materia de pactos de plena dedicación de éstos.**
- Previsiones específicas en materia de **retribuciones de los artistas.**
- Previsiones específicas en materia de **jornada, descanso y vacaciones de los artistas.**
- La previsión específica relativa al **incumplimiento del contrato por la empresa o el artista, que conlleve la inejecución total de la prestación.**

En fin, para todos los contratos que se rijan por el RD de la relación laboral especial y en lo no regulado por éste, se sigue previendo la aplicación del ET y demás normas laborales siempre que sean compatibles con la naturaleza especial de esta relación laboral.

4. Modificaciones en materia de cotizaciones a la Seguridad Social

De un lado, se modifican los arts. 32.1 y 3 del Reglamento general de cotización (RD 2064/2015) para extender a **a los trabajadores que realizan actividades técnicas y auxiliares en el ámbito de las actividades de las artes escénicas, audiovisuales y musicales las mismas reglas en materia de cotizaciones aplicables los artistas con relación laboral especial.**

Por otra parte, se modifica el art. 151.3 de la Ley General de Seguridad Social, que en sus apartados precedentes establece una cotización adicional a la Seguridad Social a cargo de las empresas para los contratos temporales inferiores a 30 días. Ahora tras la modificación, queda claro que a **las relaciones laborales especiales de artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades, técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, quedan excluidas de esta cotización adicional.**