

**LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ARTISTAS TRAS EL
REAL DECRETO-LEY 5/2022**

***THE SPECIAL EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF ARTISTS
AFTER ROYAL DECREE-LAW 5/2022***

JUAN ANTONIO ALTÉS TÁRREGA

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València
<http://orcid.org/0000-0003-1530-8545>

MARÍA JOSÉ ARADILLA MARQUÉS

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València
<https://orcid.org/0000-0002-2612-3303>

ELENA GARCÍA TESTAL*

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València
<https://orcid.org/0000-0003-3069-0631>

Cómo citar este trabajo: Altés Tárrega, J.A., Aradilla Marqués, M.J. y García Testal, E. (2022). La relación laboral especial de artistas tras el Real Decreto Ley 5/2022. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (2), 1–28. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7490>

RESUMEN

El Real Decreto-ley 5/2022 introduce modificaciones en el RD 1435/1985, que regula la relación laboral de artistas. Estos cambios afectan tanto al ámbito de aplicación -al incluir al personal técnico y auxiliar, y dar una nueva redacción a los elementos de calificación de la relación-, como a la mejora de las condiciones laborales de las personas que desarrollan su actividad en este sector, afectando al

* En el marco del I+D “Teletrabajo y otras formas de prestaciones de servicios: la tecnología y el trabajo en la era post-covid19”, ref. GV/2021/185.

régimen de contratación -introduciendo medidas para reforzar la estabilidad en el empleo- y a las indemnizaciones por extinción del contrato; y, finalmente, adapta la normativa de Seguridad Social de este colectivo a los cambios introducidos.

En el presente trabajo se da cuenta de estas modificaciones, al tiempo que se ponen de relieve ciertas consideraciones críticas sobre las mismas.

PALABRAS CLAVE: artistas, espectáculo público, relación especial, reforma laboral, contratación temporal.

ABSTRACT

Royal Decree-law 5/2022 has introduced various amendments to Royal Decree 1435/1985, which regulates the employment relationship with artists. These changes affect mainly the scope of application (by including technical and auxiliary staff and rewording the qualifying elements of the relationship) and the improvement of the working conditions of the people who work in this sector, affecting the contracting regime (introducing measures to reinforce employment stability) and compensation for termination of the contract. Finally, the legal reformation adapts the Social Security regulations for this group to the changes introduced.

This paper reports on these legal changes, while highlighting some critical considerations about them.

KEYWORDS: artists, public performance, special employment relationship, labour reform, temporary employment.

SUMARIO

I. Introducción

II. El ámbito de aplicación de la relación laboral especial

1. La nueva configuración de la actividad artística: posibles exclusiones y la posible inclusión de la actividad de los creadores de contenido en redes sociales

2. El ámbito subjetivo: empleadores y personas trabajadoras incluidas en la relación especial

2.1 No solo las personas que realizan una actividad artística...

2.2. ... sino también el personal técnico y auxiliar vinculados a la actividad artística no estructural

2.3 El empleador

III. Las modificaciones de la contratación en la relación laboral de artistas

1. La forma de los contratos

2. La causalidad en la contratación temporal de artistas

3. Los distintos supuestos de contratación temporal

4. Medidas contra la ilegalidad, el fraude y el abuso en la contratación temporal

5. Medidas en relación con la extinción del contrato

IV. Modificaciones en materia de Seguridad Social

Bibliografía

I. Introducción

El BOE del pasado 23 de marzo de 2022 publicó el Real Decreto-ley (RD-ley) 5/2022, por el que se adapta el régimen de la relación laboral especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector.

La norma se enmarca dentro de los trabajos realizados por la Subcomisión para la elaboración del Estatuto del Artista, creada en el seno de la Comisión de Cultura del Congreso de los Diputados, que han puesto de manifiesto la necesidad de intervenir en las condiciones laborales de los artistas en espectáculos públicos contenidas en el Real Decreto (RD) 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, que desde su aprobación no había sufrido modificación alguna.

Como consecuencia de estos trabajos, entre otras actuaciones, se aprobó el RD-ley 26/2018, que incluyó, para este colectivo, medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía en el ámbito fiscal y de seguridad social, pero quedó pendiente la modificación del régimen jurídico laboral. Este aspecto es el que aborda el RD-ley 5/2022 que reforma el RD 1435/1985, con el objetivo de actualizar y adaptar el ámbito de aplicación a las nuevas realidades de difusión de contenidos y espectáculos. Asimismo, se aborda la mejora de las condiciones de contratación temporal y de extinción del contrato mediante la actualización de las cuantías indemnizatorias; y, por último, se producen los ajustes necesarios en materia de Seguridad Social.

Con la ampliación del ámbito de aplicación del RD 1435/1985 se pretende asimilar colectivos con actividades profesionales conexas que no implican actuación material encima de un escenario, en los que coincide la temporalidad e intermitencia en la prestación de servicios que caracteriza el régimen de contratación de artistas; así como

actualizar los medios de ejecución y difusión de la actividad artística para incorporar otros medios de fijación del trabajo cultural, como el entorno web y las nuevas fórmulas de difusión, más allá del lugar de actuación y del territorio nacional, mediante *streaming*.

Por otro lado, la modificación del régimen de contratación temporal deriva de la necesaria adaptación a los cambios introducidos en la contratación temporal ordinaria por el RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, en favor de la estabilidad en el empleo y la limitación del uso abusivo de la contratación temporal, potenciando la causalidad de los contratos temporales y garantizando que, al margen de las actividades de naturaleza temporal, se contrate de forma indefinida, aplicando para ello las medidas contra el abuso en la contratación temporal recogidas en el ámbito comunitario y actualizando las cuantías indemnizatorias en caso de extinción de la relación temporal, claramente desfasadas en su regulación anterior respecto a la relación laboral ordinaria.

Por último, por lo que respecta a la materia de Seguridad Social las modificaciones que introduce el RD-ley 5/2022, persiguen adecuar las normas especiales de cotización que afectan a los artistas al diseño del nuevo ámbito de aplicación del RD 1435/1985, además de aprovechar para aclarar alguna cuestión que en materia de cotización había suscitado la modificación del art. 151 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), por el RD-ley 32/2021.

II. El ámbito de aplicación de la relación laboral especial

La primera modificación que incluye el RD-ley 5/2022 es la del art. 2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET), para que el listado de relaciones especiales se refiera ahora en su letra e) a la relación especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

En realidad, como ahora veremos, la reforma del ámbito de aplicación de la norma no puede resumirse sin más en la inclusión del personal técnico y auxiliar. Por un lado, porque la inclusión de este colectivo no es absoluta; y, por otro lado, porque los cambios introducidos en el art. 1 RD 1435/1985, aunque no lo expliciten, pueden llegar a suponer la exclusión de colectivos a los que tradicionalmente se ha aplicado la norma y la inclusión de otras “novedosas” actividades desarrolladas a través de las nuevas tecnologías y canales de comunicación.

1. La nueva configuración de la actividad artística: posibles exclusiones y la posible inclusión de la actividad de los creadores de contenido en redes sociales

En efecto, junto a la modificación del art. 2.1.c ET, el RD-ley 5/2022 introduce cambios normativos en el desarrollo reglamentario de la norma legal, de manera que la misma

inclusión se reproduce en el apartado Uno del art. 1 RD 1435/1985, y se concreta en su apartado Dos.

De acuerdo con este último apartado, la relación especial se extiende a quienes desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, o realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias, y quien organiza o produce esa actividad artística —incluidas las entidades del sector público—; siempre que en dicha prestación de servicios se puedan identificar las notas de laboralidad, al mencionarse de forma expresa la voluntariedad, la ajenidad, la dependencia y la percepción de una retribución.

La nueva redacción del artículo mencionado supone pues, en primer lugar, una delimitación de la actividad artística cuyo desarrollo puede dar lugar a una relación especial, que puede suponer una clara actualización de los términos del desarrollo de estas actividades, pero también una nueva concepción del trabajo artístico. Para ello se refiere a las artes escénicas, audiovisuales y musicales, pero también se introduce un listado ejemplificativo y no cerrado, de actividades artísticas:

“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”;

Pero, además, se produce también una actualización de los medios de reproducción o lugares de ejecución de las actividades artísticas al señalarse que deben entenderse incluidas:

“todas las relaciones establecidas para las distintas fases de la ejecución de actividades artísticas, técnicas y auxiliares (...) 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”.

Por lo demás, también se actualizan los medios a través de los que se lleva a cabo la actividad artística.

El art. 1.Tres RD 1435/1985 se refiere a todas las actividades artísticas difundidas 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.

Hay que especificar que la actividad no se define estrictamente en relación con los locales mencionados. El concepto de espectáculo público es muy importante: espectáculo dirigido al público (exhibición) en cualquier espacio, lo que determina la exclusión de aquellas que se realizan en un ámbito privado (art. 1.Cuatro RD 1435/1985), como se analiza más adelante.

Pues bien, la modificación del art. 1 RD 1435/1985 bien pudiera significar, por un lado, la exclusión del ámbito de aplicación de la norma tanto de los profesionales taurinos como de otros colectivos de difícil encaje en la nueva delimitación de las artes escénicas, audiovisuales y musicales, como las personas que participan en desfiles de moda; pero simultáneamente la inclusión de la actividad desarrollada en medios tales como internet a través de difusión de su actividad mediante *streaming*.

En relación con el sector taurino, no sólo la norma en el art. 1.Dos delimita el trabajo a las “*personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales*”, lo que puede cuestionar si la actividad taurina queda incluida, sino que además se elimina la mención a las “*plazas de toros*” como medio en el que se puede desarrollar la prestación artística, limitándose exclusivamente a las “*plazas*”.

No obstante, creemos que caben otras interpretaciones, pues la descripción de actividades artísticas no constituye una lista cerrada, es más, incluye a “*cualquier otra persona cuya actividad sea reconocida como la de un artista, interprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad visual y la musical*”, por lo que todo va a depender del alcance que se le dé a la expresión artes escénicas que, hoy por hoy, carece de un concepto legal. La clave, por tanto, estará en la interpretación del concepto de arte escénica, de modo que probablemente serán los tribunales los que delimiten esta cuestión, pues, junto a definiciones más restrictivas, existen otras interpretaciones que incluyen en estas artes los desfiles, procesiones y fiestas populares. Debe hacerse notar igualmente que el art. 12 RD 1435/1985 sigue haciendo referencia a la Reglamentación Nacional de Trabajo para el espectáculo taurino, aprobada por Orden de 17 de junio de 1943 como norma complementaria aplicable a la relación laboral especial. Como se sabe, las Reglamentaciones y Ordenanzas de trabajo fueron derogadas a partir de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, y sustituidas por las diferentes negociaciones colectivas. En la actualidad rige el VI Convenio colectivo nacional taurino, suscrito el 27 de mayo de 2022, que negociaron la organización empresarial ANOET, en representación de las empresas del sector y las organizaciones sindicales UGT, CC.OO., Unión de Toreros (UT), Unión Nacional de Picadores y Banderilleros Españoles (UNPBE) y

Asociación Nacional de Mozos de Espadas (ASNAME)¹. En la Disposición Final Primera de dicho convenio se establecen como normas de aplicación supletoria para todas las cuestiones no reguladas en el mismo, tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el RD 1435/1985, por lo que la regulación de artistas será aplicable a este colectivo, al menos, en tanto no se resuelva judicialmente un posible conflicto de interpretación de la norma.

Para todas las cuestiones no contempladas en el presente Convenio es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, que regula las Relaciones Laborales Especiales de los Artistas en Espectáculos Públicos

La misma argumentación serviría para la actividad realizada por las personas que participan en un desfile de moda: si cabe entender que se está realizando una actividad propia de las artes escénicas deberá ser aplicable la relación laboral especial. En efecto, en la relación concertada entre las personas que trabajan para las empresas publicitarias como modelos en vivo, a través de las agencias de modelos —que realizan una labor de intermediación—, se ha estimado la posible calificación como relación laboral especial de artistas, interpretando de un modo amplio el término “actividad artística”², entendiendo que la obligación laboral tiene por objeto la ejecución de una actividad artística, que o se desarrolla ante el público o está destinada a su difusión ante este³.

En cuanto a la actividad de los denominados creadores o creadoras de contenido en redes sociales desde un punto de vista jurídico-laboral es posible cuestionarse su calificación jurídica cuando generan información o contenidos artísticos o publicitarios a través de sonido, imágenes, vídeos o retransmisiones en directo para alguna o algunas redes sociales, sea con voluntad de entretenimiento, espectáculo o incluso de marketing de productos, siempre que se perciba a cambio una contraprestación económica -no sólo pago en metálico, sino cualquier entrega de un objeto o la prestación de un servicio (recibida de la plataforma en la que realizan la actividad, del público o de terceras personas que realizan un encargo -como ocurre en el supuesto de publicidad de bienes o servicios)⁴.

La observación de estas actividades genera muchos interrogantes para la disciplina jurídica del derecho del trabajo como ordenamiento protector de prestaciones de servicios, pero podemos constatar que los indicios clásicos de dependencia y ajenidad van

¹ Resolución de 2 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo (BOE 223 23/09/2022).

² DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, MERCADER UGUINA, Jesús R., *Modelos, agencias de modelos y empresas publicitarias*, Madrid: Tecnos, 1994, p. 29, siguiendo el Informe de la Dirección General de Trabajo de 22 de febrero de 1990, pp. 64 y ss., que consideró ajustada la calificación del colectivo de modelos como trabajadores cuya prestación de servicios ha de regularse por el RD 1435/1985, ya que: requiere la posesión de aptitudes artísticas, que exigen especial preparación y experimentación, y la prestación de servicios se integra en un espectáculo de exhibición dirigido al público.

³ DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, MERCADER UGUINA, Jesús R., *Modelos, agencias de modelos y empresas publicitarias*, citado, p. 31.

⁴ La entrega de productos, las entradas a eventos o locales de ocio o restauración, la prestación de un servicio, los cheques regalo o los viajes.

a sufrir indudables modificaciones, fundamentalmente por dos razones: por un lado porque las innovaciones tecnológicas y digitales están modificando los elementos de calificación en muchas prestaciones de servicios; por otro lado, porque se trata de prestaciones con un grado de autonomía en el desarrollo de la prestación, cuyo origen hay que encontrar en la importancia que el aporte personal tiene en este tipo de prestaciones, como ocurre en las actividades artísticas en general. En caso de estimarse que en la prestación de un creador/a de contenido concurren suficientes indicios para valorar que su actividad es laboral, el análisis obligatoriamente nos debería conducir a estimar si estamos ante un espectáculo público en el que se desarrollan escénicas, audiovisuales y musicales, elementos que nos trasladan a la relación especial en la que podría encuadrarse su actividad.

La nueva redacción del artículo 1 RD 1435/1985 incluye una clara actualización de los términos de la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos y de los medios de reproducción o lugares de ejecución de las actividades artísticas que parece tener la intención de poder incluir la actividad de los creadores de contenido en su ámbito de aplicación. No se trata de una inclusión incondicional en la relación laboral especial ni tampoco de una inclusión de carácter constitutivo, sino de que en el listado de medios de difusión, comunicación o retransmisión de actividades artísticas cabe incluir también la difusión en internet y mediante *streaming*, lo que obviamente no puede significar que cualquier actividad de los creadores de contenido deba entenderse incluida en la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos, sino que deben cumplirse además todos los elementos incluidos en la delimitación del ámbito de aplicación de la relación laboral especial.

En definitiva, para poder efectuar la calificación de la prestación de servicios de *youtubers*, *bloggers* o *vloggers*, *tiktokers* o *streamers* como relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos es preciso señalar:

- en primer lugar, que su actividad sea calificable como artística y en el desarrollo de un espectáculo público. Para que así sea su contenido debe poder ser integrado en el concepto de arte escénica, audiovisual o musical: no es suficiente con su desarrollo “en internet” o “mediante *streaming*”. De esta forma quedarán fuera de la relación laboral especial de los artistas, aquellos creadores de contenido de difusión educativa -vinculados o no a escuelas, colegios, centros de enseñanza o universidades-, o de carácter informativo -vinculados o no a medios de comunicación- con finalidad alejada del espectáculo artístico, pues tampoco lo son las desarrolladas con este contenido en otros medios de comunicación o difusión (radio, televisión o prensa escrita)⁵, con independencia de que su relación pudiera, en su caso, ser considerada como relación laboral ordinaria.

⁵ Sobre periodismo y creación de contenido véase DE LA FUENTE SOLER, Manuel, IGLESIAS GARCIA, Mar, “El estatuto de los creadores de contenidos digitales”, en BOIX PALOP, Andrés, LÓPEZ ISSN: 2174-6419 *Lex Social*, vol. 12, núm. 2 (2022)

- en segundo lugar, que es necesario analizar si la actividad artística se desarrolla en el ámbito de organización y dirección de un organizador o productor de actividades artísticas; elemento que nos exige valorar tanto a quien vamos a considerar “organizador del espectáculo público”, quien determina las condiciones en que se publican esos contenidos audiovisuales, musicales, grabaciones o espectáculos en directo, como en qué medida esa intervención de la plataforma o red social puede considerarse determinante de la existencia de dependencia jurídica, en los términos de la relación especial artística. En este sentido debe recordarse que el artículo 6.dos del RD 1435/1985 establece unos perfiles muy concretos de la dependencia en el ámbito de esta relación especial al señalar que *“el artista está obligado a realizar la actividad artística para la que se le contrató, en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas, y siguiendo las instrucciones de la Empresa en lo que afecte a la organización del espectáculo”*, lo que se ha interpretado como una delimitación flexible de la dependencia jurídica en la que cabe independencia en la ejecución de la prestación artística, y en la que tanta repercusión van a tener las personales aptitudes artísticas de cada prestador de estos servicios. Seguramente, el grado de dependencia o autonomía en la prestación de servicios va a diferir de un creador de contenido a otro, de una plataforma a otra, pero sería necesario entender que concurre en quien recibe órdenes e instrucciones sobre el contenido a desarrollar, sobre la forma de realizarlo, sobre los tiempos de realización -su frecuencia, los horarios de difusión-, y ello aunque mantenga una independencia profesional en la ejecución del concreto contenido creado pero sometido a instrucciones de quien realiza la labor de coordinación y organización del servicio. Y, por el contrario, no concurriría esta dependencia si la plataforma se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación consistente en poner en contacto a usuarios y creadores de contenido autónomos que gozan de absoluta libertad para concretar su prestación de servicios.

- en tercer lugar, que es preciso acreditar que la creación de contenido se realiza por cuenta de ese organizador o productor del espectáculo; este elemento nos conduce a la valoración adecuada de la importancia económica de los medios empleados para la difusión del contenido, pues el valor económico de la plataforma o red social siempre será mayor que la de los elementos materiales aportados por el creador de contenido. Es posible así recordar lo afirmado por el Tribunal Supremo, en Sentencia de fecha 25 de septiembre de 2020, Rec. 4746/2019, cuando valora la concurrencia de ajenidad en los medios, tomando en consideración la “infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad” en los términos de la relevancia económica de lo

GARCÍA, Guillermo (Coords), *La autoría en la era digital: industria cultural y medios de comunicación*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2006, pp. 201 y ss.

aportado por quien presta el servicio (medios accesorios o complementarios) y la infraestructura para el ejercicio de esta actividad (el programa informático o plataforma como elemento esencial para la prestación de servicio). Más cuestionable me parece la concurrencia de ajenidad en el mercado, pues en este caso parece existir una relación directa de los usuarios o consumidores con los *influencers* o creadores de contenido, en el que la plataforma solo aparecería como intermediaria o medio de difusión.

- y, en cuarto lugar, por último, que se realiza a cambio de una retribución, en dinero o en especie; elemento que nos exigirá valorar no sólo si esta retribución se produce -o, por el contrario, la causa de esa actividad es solo incrementar su éxito personal, obtener *likes* y comentarios o aumentar el número de seguidores-, sino también quién abona esa retribución, cómo se calcula, a qué criterios responde y quién fija esos criterios, y, finalmente, si existe algún tipo de compensación económica, si ésta es en dinero o en especie (mediante la entrega de productos o la gratuidad en servicios).

2. El ámbito subjetivo: empleadores y personas trabajadoras incluidas en la relación especial

Los sujetos que participan en esta relación laboral especial son, por un lado, tanto las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales como las que realizan en esa actividad actividades técnicas o auxiliares necesarias, y, por otro lado, quienes actúan como empleadores por organizar o producir una actividad artística.

2.1 No solo las personas que realizan una actividad artística...

La incorporación de las personas que realizan un trabajo de naturaleza artística a la relación laboral especial ha carecido de una definición legal, además de no requerir una peculiar titulación, capacitación o dedicación profesional.

La relación especial, tras la nueva redacción dada al art. 1 del RD 1435/1985, se aplica a las personas que desarrollen actividades artísticas, actividades que puedan incluirse en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, esto es se habla de trabajo artístico en el sentido de desarrollar una actividad artística en los términos desarrollados en el apartado anterior.

No obstante, conviene recordar que esta actividad artística requiere en su desarrollo la presencia de las notas de laboralidad, así como que, en este ámbito, la realización de un trabajo dependiente supone que el organizador del espectáculo es el sujeto que determina las condiciones en que ha de desarrollarse el espectáculo, el que elige al artista y el que somete a determinados condicionantes la prestación de su actividad. Sin embargo, el art.

6. Dos RD 1435/1985 reconoce la existencia de independencia artística en el desarrollo de la prestación, por la importancia de la aportación personal. Por otra parte, el trabajo se realiza por cuenta de un organizador de espectáculos, por lo que la asunción económica del coste de producción no se ve desnaturalizada por el hecho de que el artista aporte algún elemento (en el caso de los músicos la costumbre es que el instrumento sea de su propiedad, pero puede darse también con elementos de menor valor económico como el vestuario). También debe recordarse que la ajenidad de los riesgos no se desvirtúa, aunque se remunere en función del resultado si el empresario asume el coste de la actividad y si adquiere los resultados de la actividad artística.

2.2. ... sino también el personal técnico y auxiliar vinculados a la actividad artística no estructural

Junto a las personas artistas, la nueva redacción del art. 1. Dos RD 1435/1985 incluye a las personas que desarrollan en el ámbito de un espectáculo público actividades no artísticas. Se trata del “personal técnico y auxiliar” 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, siempre que no se trate de actividades que se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa, aunque sean de modo cíclico”*. Esta modificación como ya hemos señalado, integra a ciertos colectivos en los que coincide la temporalidad e intermitencia en la prestación de servicios artísticos que, como acertadamente se ha señalado, afecta a la intermitencia de sus ingresos⁶. De esta manera, esta inclusión puede fundamentarse en las mismas características que justifican la propia existencia de la relación especial: la necesidad de adaptar el régimen jurídico laboral ordinario, especialmente en materia de contratación y extinción, a una actividad esencialmente temporal, de corta duración, y dependiente del éxito y/o fracaso del espectáculo público y de la reacción del público. Si estas condiciones caracterizan tanto la actividad del artista, como la del personal técnico y auxiliar que realiza actividades necesarias para el desarrollo del espectáculo, podría estar justificado que mantengan el mismo régimen jurídico.

En cualquier caso, debe hacerse notar que la inclusión no es absoluta en dos sentidos.

Por un lado, tan sólo queda incluido el personal técnico y auxiliar *“siempre que no se trate de actividades que se desarrollen de forma estructural por la empresa, aunque sean de modo cíclico”*; lo que incluye sólo el personal técnico vinculado temporalmente al

⁶ ALZAGA RUIZ, Icíar, “La reforma de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos” [en línea], *Brief de la AEDTSS*, 2022 p. 2, disponible en . <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/Reforma-RLE-Artistas-ALZAGA-RUIZ.pdf>; y CABERO MORÁN, Enrique, “La relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas y a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo”. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, ISSN 2386-8090, n.º 89, 2022.

espectáculo artístico y se excluye al que tiene vocación de permanencia, aunque no realice su prestación de forma continua. Además, la actividad que realizan ha de considerarse imprescindible para la ejecución artística, lo que da pie a que se inicie un nuevo frente judicial sobre dicha característica.

Por otro lado, de acuerdo con el art. 2.7 del RD-ley 5/2022, no les resulta de aplicación la totalidad del régimen jurídico especial, quedando excluidos de la aplicación de los artículos 2, 6, 7, 8, 9 y 10, apartado 4 del RD 1435/1985. Es decir, sólo les serán aplicables las previsiones del régimen jurídico especial relativas a la forma del contrato, el periodo de prueba, la contratación temporal, pues sólo en ese caso se entienden incluidos en el ámbito de aplicación, y la extinción de dichos contratos temporales con sus consecuencias indemnizatorias.

En realidad, la intermitencia en la prestación laboral de este personal tenía sus principales consecuencias, y de ahí su reivindicación, a efectos de cotizaciones y prestaciones de seguridad social, por lo que, seguramente, sin modificar el ámbito de la relación laboral, hubiese bastado con extender las reglas de cotización de los artistas del art. 32 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, a este colectivo de forma general, como ya se había hecho con el personal técnico y auxiliar necesario para trabajos de producción, doblaje o sincronización de películas (tanto en las modalidades de largometrajes como de cortometrajes o publicidad) o para televisión. Así, la inclusión parcial de este colectivo nos lleva a preguntarnos si, como analizamos en la segunda parte de este trabajo, no nos encontramos ante la primera crisis de la reforma laboral perfilada por el RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Por otro lado, la exclusión del personal técnico y auxiliar que realice actividades que se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa, aunque sean de modo cíclico nos lleva a plantearnos si ello conlleva necesariamente su inclusión en el régimen jurídico laboral ordinario. A nuestro juicio, sólo se aplicará el régimen laboral común cuando la contratación responda a los criterios del art. 1 ET. Así, serán posibles igualmente las relaciones de carácter civil o mercantil, cuando se desarrollen con autonomía, aunque respondieran a necesidades permanentes o estructurales de la empresa organizadora de espectáculos públicos.

2.3 El empleador

En cuanto al empleador la nueva redacción del art. 1 del RD 1435/1985 sustituye al “organizador del espectáculo público”, incluyendo tanto a quien “organiza” como a quien “produce” una actividad artística, “incluidas las entidades del sector público”⁷.

⁷ Al respecto recuérdese el conflicto entre Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM) y los bailarines contratados por éste de forma temporal, cuestionándose la posible aplicabilidad

De acuerdo con ello deben entenderse incluidos, por un lado, y siguiendo la tradición de la anterior redacción del precepto a quien organiza un espectáculo público, como simple organizador ocasional, aunque no desarrolle habitualmente esa actividad de organización de espectáculos o no realice ninguna actividad de tipo empresarial, entendiéndose incluidas las comisiones de fiestas, los ayuntamientos, o cualquier entidad del sector público que de forma ocasional participa en la organización de un espectáculo artístico⁸.

Pero, junto a los organizadores de espectáculos propios de las artes escénicas, audiovisuales o musicales, la nueva redacción se refiere igualmente a los profesionales o empresas cuyo objeto social es la organización y gestión financiera de espectáculos públicos, es decir, que también se puede considerar empleador de esta relación laboral especial a quien se dedica a la producción del espectáculo en cuanto a la organización y gestión financiera del mismo, en la medida que contrate y organice la actividad artística o la del personal técnico o auxiliar.

III. Las modificaciones de la contratación en la relación laboral de artistas

Las modificaciones en materia de contratación tienen como objetivo reforzar la causalidad de la contratación temporal, aumentar los mecanismos de control y las medidas antifraude, endureciendo las consecuencias de la ilegalidad; y actuar sobre las indemnizaciones por fin de contrato para equiparlas a las de las relaciones laborales ordinarias.

A continuación, vamos a destacar los aspectos más importantes de cada una de estas intervenciones.

1. La forma de los contratos

La reforma que el RD-ley 5/2022 ha introducido en el art. 3 RD 1435/1985, pese a que prácticamente a nueva redacción al precepto, no tiene excesivo calado en cuanto al contenido del mismo.

Así, el artículo 3.Uno RD 1435/1985 establecía que “*el contrato se formalizará por escrito*” y a continuación señalaba los trámites administrativos de registro del contrato y la posibilidad de solicitar certificaciones de los mismos. Tras la reforma, se establece que “*los contratos previstos en este real decreto deberán constar por escrito, cualquiera que sea su modalidad y duración*”. Nos encontramos con una norma más precisa, pero con el mismo alcance que su predecesora, en base a la cual cualquier contrato, temporal o indefinido, requería forma escrita. Tampoco cambia la naturaleza del requisito formal que

del contenido del artículo 15.5 del ET a la relación laboral especial de artistas, a la luz de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, resuelto por STS 26/2020, de 15 de enero. Sobre la cuestión ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, GARCÍA TESTAL, Elena, “La aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 449-450, 2020, pp. 63-88.

⁸ ROQUETA BUJ, Remedios, *El trabajo de los artistas*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1995, pp. 31 y ss.

siempre se ha entendido *ad probationem* y no constitutivo, por lo que su incumplimiento no determina la nulidad del contrato, es decir, el contrato verbal o tácitamente celebrado es válido y despliega sus efectos jurídicos⁹. Esta consecuencia es hoy en día más evidente, en tanto que el inciso final determina que “*en lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores*”, por lo que se aplica la presunción que contiene el art. 8.2: “*de no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal y el carácter a tiempo parcial de los servicios*”.

Por otro lado, el art. 3.Dos establecía el contenido mínimo del contrato haciendo referencia a: a) la identificación de las partes; b) el objeto del contrato; c) la retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos que integren la misma; y d) la duración del contrato y del período de prueba, en su caso. En cambio, en la actualidad se dispone que “*cualquiera que sea la duración de la relación laboral, 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*”. Aunque no se mencionan cuáles son los elementos esenciales del contrato, la remisión al art. 8 ET permite entender que son los explicitados en el art. 2.2 del RD 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, que aglutinan los que hasta ahora conformaban el contenido mínimo del contrato. Además, la aplicación del art. 8 ET en lo no previsto en el art 3 RD 1435/1985 implica que la empresa deberá cumplir con las obligaciones de comunicación a la oficina pública de empleo del contenido de los contratos y de sus prórrogas (art. 8.3 ET); y de la entrega a la representación legal de los trabajadores de una copia básica de todos los contratos y su envío a la oficina de empleo (art. 8.4 ET).

2. La causalidad en la contratación temporal de artistas

Fruto de la reforma de la contratación temporal en la relación laboral ordinaria se han introducido en el art. 5 RD 1435/1985 algunas adiciones para justificar la causalidad de la contratación temporal.

Así, aunque se mantiene que la contratación podrá ser indefinida o por tiempo determinado, en el art. 5. Dos RD 1435/1985 se señala expresamente que este último contrato “*solo se celebrará para cubrir necesidades temporales de la empresa*”. Por otra parte, en relación con las prórrogas del contrato se mantiene la posibilidad de llevar a

⁹ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Sol, *El contrato laboral del artista*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2007, pp. 379 y 380; y ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, GARCÍA TESTAL, Elena, *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, p. 262.

cabo cuantas sean necesarias, pero ahora se añade que “*siempre que la necesidad temporal de la empresa, que justificó su celebración, persista*”.

Estas precisiones normativas son bienvenidas, pero, en realidad, no comportan ningún cambio radical. Funcionan como un recordatorio y un refuerzo en la interpretación de la temporalidad, pero ello no significa que vengán a revertir una situación, auspiciada por una jurisprudencia y una interpretación doctrinal hoy en día superada, de libertad absoluta de contratación¹⁰. Es cierto que en esta relación laboral ha existido, y existe, un predominio absoluto de la contratación temporal y una amplia libertad para configurar la relación artística en dichos periodos acotados de tiempo, pero esta configuración estaba basada, y lo sigue estando, en la propia naturaleza temporal de la mayoría de las actividades artísticas, lo que no ha excluido que en supuestos de actividades permanentes, aún discontinuas, sea necesaria la contratación indefinida, aunque ésta tiene carácter residual en este sector de actividad¹¹.

Por tanto, aunque el recordatorio es bueno, no puede aventurarse que vaya a tener especial trascendencia en la configuración de estas relaciones; y esto es algo que el propio legislador asume. Así, hay que hacer notar, por una parte, que en esta relación no se ha introducido la presunción de contrato indefinido que inicia el nuevo art. 15.1 ET, con el fin de erradicar la incorrecta impresión de que la contratación indefinida y la contratación temporal se encuentran al mismo nivel y dejar claro que esta última tiene carácter excepcional y estrictamente causal¹². En el ámbito artístico la contratación temporal, como hemos advertido, es la norma, porque así se desprende de la propia naturaleza de las relaciones artísticas, es decir, aunque no deja de ser causal no puede entenderse como

¹⁰ STS de 23 de febrero de 1991; STS de 24 de julio de 1996, Rec. 3636/1995; STS de 17 de octubre de 1996; STS de 30 de octubre de 1996, Rec. 1116/1996; STS de 15 de julio de 2004, Rec. 4443/2003; STS de 17 de mayo de 2005, Rec. 2700/2004; STS de 15 de enero de 2008, Rec. 3643/2006; STS 16 de julio de 2010, Rec. 3391/2009; STS de 19 de julio de 2010, Rec. 2830/2009. En este sentido la STSJ Madrid de 27 de febrero de 2006, Rec. 5571/2005 determina contundentemente que “*la ilicitud de parcelar artificialmente una relación laboral única, mediante sucesivos contratos de obra o servicio determinado (...) se refiere a relaciones laborales ordinarias de carácter técnico; pero nunca artístico*”. La doctrina clásica también compartía esta visión de una contratación temporal acausal sustentada exclusivamente en la voluntad empresarial —LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, Fernando, “Artículo 2.1.e): Relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos”, en BORRAJO DACRUZ, Efrén, *Comentarios a las Leyes Laborales: Es Estatuto de los Trabajadores*, Tomo II, Vol. 1, Madrid: EDERSA, 1985, p. 205; ALZAGA RUIZ, Icíar, *La relación laboral de los artistas*, Madrid: CES, 2001, pp. 193 y 194; RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Sol, *El contrato laboral...*, citado, p. 418 y 419. Esta interpretación judicial y doctrinal fue contestada por parte de la doctrina laboral defendiendo que el RD 1435/1985 no quiebra, ni el principio de estabilidad en el empleo, ni el principio de causalidad en la contratación temporal, sino que se limita a adaptar la regulación sobre la duración del contrato a la actividad artística —VALDÉS DAL RÉ, Fernando, “Jurisprudencia en Unificación de doctrina y relaciones laborales especiales”, *Relaciones Laborales*, nº 2, 1998, p. 39; GONZÁLEZ SÁNCHEZ, Juan, “Relación laboral de carácter especial de artistas en espectáculos públicos”, en GARCÍA-MONCÓ MARTÍNEZ, Alfonso M. (Coord.), *Las retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes: estudio multidisciplinar*. Madrid: Ediciones Cinca, 2008, p. 90.

¹¹ ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, GARCÍA TESTAL, Elena, “La aplicación del artículo 15.5...”, citado, p. 69 y 70.

¹² BALLESTER PASTOR, María Amparo, *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, p. 52.

excepcional, por lo que la presunción de contrato indefinido no tiene el mismo encaje que en la relación laboral ordinaria. Y, por otra parte, que, como veremos en el apartado siguiente, en comparación con la reformada contratación temporal en la relación laboral ordinaria, en donde se ha prescindido del contrato por obra y servicio, en el contrato artístico no solo se mantiene sin límite de duración, sino que se ha ampliado su uso.

Finalmente, al igual que se ha hecho en el nuevo art. 15.1 ET, se introduce un control formal de la temporalidad. De esta forma, en el art. 5.Dos se prevé que *“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”*. Esta obligación implica que deben hacerse constar los datos estáticos (causa y duración del contrato) y los datos dinámicos que demuestran la conexión entre la duración prevista y la causa de la contratación y, además, tendrá una importante repercusión en la calificación legal del contrato, puesto que en su ausencia se entenderá que no concurre la causa de temporalidad¹³. En consecuencia, como ahora veremos, tendrá repercusiones a la hora de calificar la relación laboral como indefinida, evitando concreciones excesivamente genéricas de las causas motivadoras de la contratación que pudieran esconder la ausencia de las mismas¹⁴.

3. Los distintos supuestos de contratación temporal

En relación con los supuestos de contratación temporal se mantiene la configuración tradicional del contrato artístico que goza de amplia libertad, pudiéndose concertar por una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel; y ahora se añade un nuevo supuesto para cubrir las necesidades de contratación *“por el tiempo que duren las fases de producción”* (art. 5.Dos RD 1435/1985), con el fin de cubrir la contratación del *“personal técnico y auxiliar que desarrolle actividades en la ejecución directa y exclusiva de la actividad que justifique la realización del contrato artístico”* (art. 5.Tres RD 1435/1985).

Ya hemos dicho que una de las medidas estrella de la reforma laboral de 2021 ha sido la eliminación del contrato de obra o servicio determinado. Este tipo contractual permitía la realización de contratos temporales de larga duración, en tanto que perdurase la obra o servicio que los justificaba. Por ello, en principio no estaban sujetos a un límite temporal, aunque desde 2010 se fijó para los mismos una duración máxima de tres años ampliables a cuatro por convenio colectivo sectorial¹⁵. Se trata de una figura contractual que, pese a que no puede considerarse perniciosa o esencialmente perversa ha tenido un devenir

¹³ BALLESTER PASTOR, María Amparo, *La reforma laboral de 2021...*, citado, pp. 56 y 57.

¹⁴ NIETO ROJAS, Patricia, “La contratación temporal en el RD Ley 32/2021. Nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones”, *Labos*, Vol. 3, Número extraordinario sobre la reforma laboral, 2022, p. 34.

¹⁵ RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

atormentado, criticado y cuestionado¹⁶. De esta manera, en la actualidad, los supuestos que daban lugar a este tipo de contratación quedan incluidos en el denominado contrato por circunstancias de la producción que regula el art. 15.2 ET, por lo que se deja de poner el acento en el hecho de que la actividad a realizar tenga autonomía y sustantividad propia y se pone en el incremento ocasional de la actividad. Por tanto, los supuestos de contratación para obras o servicios determinados se podrán llevar a cabo como contratos temporales en tanto que no se prevea para los mismos una duración superior a 6 meses (ampliables a un año por convenio colectivo sectorial). Si la obra o servicio va a ser de mayor duración deberá concertarse un contrato indefinido y a la finalización extinguir el contrato por causas objetivas de acuerdo con el art. 52.1.c ET.

Pues bien, el contrato artístico por el tiempo que una obra permanezca en cartel sería el equivalente en la relación laboral especial al contrato de obra o servicio determinado y tiene como objetivo cubrir las actividades artísticas cuya duración se supedita al tiempo durante el cual sea ofrecida al público, por lo que el límite de duración se desconoce. Se trata, siguiendo la terminología del contrato de obra o servicio determinado, de una contratación cuyo objeto es una actividad artística concreta y determinada con autonomía propia y de duración incierta¹⁷ y, sin embargo, no se vio afectado por la reforma laboral que limitó temporalmente su duración en 2010, ni ahora por la supresión del contrato de obra o servicio determinado, lo que deja constancia de la especialidad temporal de la actividad artística, por mucho que se haya maquillado la causalidad de la misma como hemos señalado anteriormente.

Es más, la reforma de la relación laboral especial ha servido de válvula de escape para un sector, el de la industria cultural, que, como el sector agrario, el de la construcción o el de la investigación en universidades o centros públicos de investigación, iba a verse especialmente afectado por la desaparición del contrato de obra o servicio, al tratarse de la modalidad preponderante para contratar al personal técnico y auxiliar necesario para la preparación y ejecución del espectáculo público. Efectivamente, como hemos mencionado en la primera parte de este estudio, la satisfacción de las demandas de este colectivo podría haberse llevado a cabo mediante su equiparación en materia de cotización con el personal artístico, y por ello su inclusión en el ámbito del RD 1435/1985 y la creación de un nuevo supuesto contractual para este personal parece dar una solución a la carta a este sector que ahora podrá contratar, en función de las necesidades, a técnicos y auxiliares “*por el tiempo que duren las distintas fases de la producción*” (anteriores, coetáneas y posteriores al desarrollo de la actividad artística) sin que exista así un límite temporal concreto para estas contrataciones. Por tanto, la inclusión de este contrato

¹⁶ BALLESTER PASTOR, María Amparo, *La reforma laboral de 2021...*, citado, pp. 66 y 67.

¹⁷ ALZAGA RUIZ, Icíar, BAVIERA PUIG, Inmaculada, ROMERAL HERNÁNDEZ, Josefa, “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”, en SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, CARDENAL CARRO, Manuel (Dirs.), *El contrato de trabajo Vol. 2, Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Cizur Menor (navarra), Aranzadi, 2011, p. 295; y ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, GARCÍA TESTAL, Elena, *Contrato de trabajo y propiedad intelectual...*, citado, pp. 275 y 276.

entendemos que está muy lejos del pretendido refuerzo de la causalidad de la contratación temporal y la estabilidad en el empleo y precariza aún más la situación de los técnicos y auxiliares que intervienen en las prestaciones artísticas.

4. Medidas contra la ilegalidad y el abuso en la contratación temporal

En otro orden de cosas, y estas son las novedades más importantes por lo que respecta a la contratación temporal, en el art 5.Cuatro RD 1435/1985 se establece que “*las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas. Igualmente adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras que no hubiesen sido dadas de alta en la Seguridad Social o en los supuestos de encadenamiento de contratos de duración determinada, incluidos los contratos laborales artísticos para artistas, técnicos o auxiliares, en los términos previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*”.

Se refiere la norma a dos cuestiones distintas: por un lado, al control de la ilegalidad de los contratos temporales a través del establecimiento de un mecanismo de presunciones; y, por otro lado, a las medidas para limitar el encadenamiento de contratos temporales.

Así, en primer lugar, por lo que respecta al control de la ilegalidad, hay que resaltar que anteriormente el juego de las presunciones se circunscribía a la existencia de fraude de ley en las prórrogas del contrato, pero ahora se sienta una presunción *iuris et de iure* que determina que los contratos temporales que contravienen la norma conlleven la condición de fijeza para las personas trabajadoras¹⁸. Esta regla transcribe casi literalmente el nuevo artículo 15.4 ET y ambos implican un cambio de paradigma, en tanto que la presunción de contrato indefinido *iuris et de iure* deja de estar ligada al fraude de ley y se hace depender de la existencia de una ilegalidad¹⁹. Esto ocurrirá, bien por incumplir con lo previsto en el art. 5 RD 1435/1985, o bien por el incumplimiento de la obligación de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, siendo estos plazos los que determina el artículo 4 RD 1435/1985, esto es, un periodo de “*cinco días en los contratos de duración no superior a dos meses; de diez días en los de duración no superior a seis meses, y de quince días en los restantes*”.

¹⁸ La doctrina contemplaba la aplicación del fraude de ley a la contratación temporal de artistas de forma muy limitada, dado el carácter acausal de esta contratación, llegando a afirmarse que la referencia al fraude de ley solo logra “complicar un tema en el que no deberían existir complicaciones” —DURÁN LÓPEZ, Federico, “La relación laboral especial de los artistas”, *Relaciones Laborales*, 1986-I, p. 232— o que “la contratación temporal de un artista para cubrir necesidades permanentes de mano de obra no debe ser considerada fraudulenta, sino plenamente acorde con las previsiones legales” —cfr. RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Sol, *El contrato laboral...*, citado, p. 245

¹⁹ GOERLICH PESET, José María, “La reforma de la contratación temporal”, en GOERLICH PESET, José María, MERCADER UGUINA, Jesús R, DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2022, pp. 50 y 51; y BALLESTER PASTOR, María Amparo, *La reforma laboral de 2021...*, citado, p. 55.

Además, la redacción del precepto nos lleva a preguntarnos si la conversión del contrato indefinido se produce también por incumplimientos formales, como puede ser la ausencia de forma escrita.

En esta materia debe señalarse que en la norma original no se hacía ninguna referencia a los efectos del incumplimiento de la forma escrita que imponía el art. 3 RD 1435/1985, lo que abría un debate sobre si esta cuestión debía resolverse mediante la presunción *iuris tantum* que prescribe el art. 8.2 ET. Para un sector de la doctrina, partiendo de la existencia de una contratación temporal acausal, la traslación a la relación laboral especial de los mecanismos presuntivos establecidos en el ET carecía de sentido, ya que la norma reglamentaria no determinaba una preferencia por el contrato indefinido²⁰; aunque de forma más matizada también se entendía que esta presunción tendría en esta relación una incidencia mínima, puesto que la ausencia de forma escrita difícilmente puede implicar el carácter indefinido del contrato, pudiéndose demostrar fácilmente, si concurre, el carácter temporal de la prestación de servicios dada la amplitud de las causas de temporalidad previstas²¹.

Sin embargo, en la actualidad, aunque se sigue sin mencionar esta presunción, el artículo 3 nos remite al art. 8 ET que va a funcionar como norma complementaria, lo que nos lleva a defender, al igual que ocurre en la relación ordinaria, el juego de esta presunción, por mucho que en la mayoría de los casos la prueba de la naturaleza jurídica temporal no revestiría mayor dificultad dada la eminentemente temporalidad de la actividad artística.

Ahora bien, para parte de la doctrina, en la relación laboral común, la inclusión en el art. 15.1 ET de la necesidad de especificar la causa habilitante de la contratación, las circunstancias que lo justifican y su conexión con la duración prevista —elementos formales que anteriormente ya se encontraban en el RD 2720/1998— implica que, en ausencia de forma escrita o cuando en los contratos escritos se expresa de forma insuficiente la temporalidad, se incumple con esta obligación, por lo que el contrato se convierte *iuris et de iure* en indefinido²². Sin embargo, no hay unanimidad en el tratamiento doctrinal de este tema y existen importantes voces que mantienen el juego de la presunción *iuris tantum* en ausencia de forma escrita del art. 8.2 ET²³. Es evidente, que esta situación es trasladable a la relación laboral especial, puesto que el art. 5 RD 1435/1985 ha incluido el mismo control formal que el art. 15.1 ET. A nuestro juicio esta garantía supone un deber de información a la persona trabajadora sobre la causa de temporalidad y su alcance, lo que le permitirá conocer sus expectativas, identificar posibles ilegalidades y mejorar su posición en caso de procedimiento judicial²⁴. Implica,

²⁰ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Sol, *El contrato laboral...*, citado, p. 247

²¹ ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, GARCÍA TESTAL, Elena, *Contrato de trabajo y propiedad intelectual...*, citado, pp. 262 y 263.

²² LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, RAMOS MORAGUES, Francisco, *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2022, pp. 86 y 87.

²³ GOERLICH PESET, José María, “La reforma de la contratación...” citado, p. 52.

²⁴ BALLESTER PASTOR, María Amparo, *La reforma laboral de 2021...*, citado, p. 56.

por tanto, una obligación de comunicación de los elementos causales del contrato a la persona trabajadora, aunque también determina el contenido de las informaciones y notificaciones que, en atención al art. 15 ET, deben hacerse a la representación legal de los trabajadores²⁵. Pues bien, para superar la aparente contradicción entre, por lo que respecta a nuestro objeto de estudio, el art. 5 RD 1435/1985 y el art. 3 RD 1435/1985 en relación con el art. 8.2 ET, habría que entender que el empleador para destruir la presunción de contrato indefinido debería demostrar tanto la temporalidad del vínculo, acreditando los elementos causales y su conexión con la temporalidad, como que dicha información se ha hecho llegar de una manera u otra a la persona trabajadora.

En segundo lugar, a partir de ahora entrará en juego de forma expresa la conversión del contrato temporal en indefinido por el encadenamiento de contratos temporales, si bien el Tribunal Supremo ya se había pronunciado al respecto aplicando el art. 15.5 ET a los contratos artísticos (STS 15 de enero de 2020, Rec. 2845/2017 y, posteriormente, en la STS de 7 de septiembre de 2021, Rec. 1158/2019), tomando como base la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (entre otras, en las SSTJUE de 25 de octubre de 2018, Sciotto, C-331/17; y de 26 de febrero de 2015, Comisión c. Ducado de Luxemburgo, C-502/13) que determina que los artistas están incluidos dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y además no pueden ser excluidos de las medidas que corresponde adoptar a los Estados miembros para evitar el abuso en la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada establecidas en los diferentes ordenamientos nacionales, como refleja la Exposición de Motivos de la norma.

Efectivamente, con anterioridad a esta sentencia se venía entendiendo que la intrínseca naturaleza temporal de la actividad artística no se ajustaba a esta fórmula de protección de la estabilidad en el empleo y que, en atención a la configuración de la relación laboral especial, cabía entender que dicho precepto no se aplicaba supletoriamente a la misma²⁶, lo que, obviamente, no excluiría que, por cuestiones de política del derecho, se decidiera otorgarles dicha protección. En este sentido, la solución del Supremo resulta plausible en cuanto a su finalidad protectora, pero no tanto en su argumentación, puesto que realmente la normativa ahora modificada, como tuvimos oportunidad de defender en un comentario a esta doctrina del Tribunal Supremo, no conculcaba ni la jurisprudencia del TJUE ni la normativa comunitaria²⁷. Esta mayor protección era por tanto una opción, seguramente deseable y necesaria, que debía adoptar el legislador, pero no una imposición para acomodar nuestra legislación al ordenamiento comunitario.

²⁵ GOERLICH PESET, José María, “La reforma de la contratación...”, citado, p. 52.

²⁶ ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, GARCÍA TESTAL, Elena, *Contrato de trabajo y propiedad intelectual...*, citado, pp. 278 y ss.

²⁷ Sobre el tema ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, GARCÍA TESTAL, Elena, “La aplicación del artículo 15.5...”, citado, pp. 74 y ss.

Al margen de estas consideraciones, debemos hacer notar que el actual art. 15.5 ET, al que remite el art. 5. Cuatro RD 1435/1985, para convertir los contratos temporales en indefinidos toma como referencia la existencia de dos o más contratos temporales por circunstancias de la producción cuya duración acumulada se prolonga hasta 18 meses en un periodo de 24. Por tanto, la aplicación de esta garantía a la relación laboral de artistas debe ser adaptada, en tanto que los modelos de contratos temporales no son coincidentes. De esta manera, la lógica nos lleva a entender que se producirá la conversión del contrato temporal en indefinido cuando en los mismos períodos de tiempo se sucedan más de dos contratos artísticos de cualquier tipo o dos o más contratos de auxiliar y técnico. Si acaso podría plantearse si se deben excluir del cómputo los contratos concertados para sustituir a artistas o a personal artístico o auxiliar cuyo contrato se encuentra suspendido con derecho a reserva de puesto de trabajo²⁸, puesto que los contratos de sustitución no se contemplan en el art. 15.5 ET.

Igualmente resultará de aplicación a la relación laboral de artistas la segunda previsión del art. 15.5 ET, por la que también se convierte en indefinido el contrato temporal de quien estuviese ocupando un puesto de trabajo que haya estado cubierto mediante contratos temporales durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses. Se trata de evitar los enlaces de contratos temporales con varias personas para cubrir un mismo puesto de trabajo. Aunque ciertamente esta garantía tendrá una aplicación residual en el sector artístico, no debe descartarse en relación con determinadas organizaciones del sector artístico o cultural con una actividad más estable.

5. Medidas en relación con la extinción del contrato

Finalmente, se ha modificado el art. 10 RD 1435/1985 en relación con la indemnización por fin de contrato y el periodo de preaviso. En este sentido son varias las actuaciones que se han hecho.

En primer lugar, en el art. 10. Dos RD 1435/1985 se ha actualizado el importe mínimo de la indemnización por fin de contrato para los contratos temporales, que pasa, en caso de no estar fijada en convenio colectivo o pacto individual, de siete días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores, a 12 días de salario por año trabajado, salvo que se haya establecido una superior en el convenio colectivo o en el pacto individual. De esta manera se equipara la indemnización con la que se aplica a los contratos temporales por circunstancias de la producción en la relación laboral común (art. 49.1.c ET).

²⁸ En tanto que la normativa de la relación laboral de artistas no contiene ninguna regla sobre la suspensión del contrato resulta aplicable, el régimen jurídico establecido en el ET —RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Sol, *El contrato laboral...*, citado, pp. 379 y 380.

Además, en la actualidad, esta indemnización se aplicará cualquiera que haya sido la duración del contrato temporal, mientras que anteriormente se requería que el contrato hubiera alcanzado un mínimo de un año de duración.

En segundo lugar, y esto es lo realmente llamativo, se añade un último párrafo al art. 10. Dos RD 1435/1985, en base al cual, “*cuando la duración del contrato, incluida, en su caso, las prórrogas, sea superior a dieciocho meses, la indemnización a abonar será, como mínimo, de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar veinte días de salario por cada año de servicios*”, lo que aparentemente supone una mejora en relación con los contratos laborales temporales comunes.

En realidad, se trata de un último mecanismo para resolver ciertos desequilibrios. Efectivamente, en el diseño actual de la contratación temporal laboral común, tras la desaparición del contrato de obra o servicio determinado, no cabe la posibilidad de que los contratos temporales alcancen 18 meses de duración y, en caso de llegar a dicha duración por la sucesión de varios contratos en el tiempo, a partir de ese momento habrá que considerarlos indefinidos *ex art. 15.5 ET* y su extinción justificada por causa objetiva conlleva el abono de una indemnización de 20 días de salario por año trabajado (art. 52 ET).

Sin embargo, en la normativa especial de artistas un único contrato sí puede alcanzar dicha duración, en caso, por ejemplo, de espectáculos que permanezcan durante mucho tiempo en cartel, por lo que, sin esta previsión y una vez implementada la garantía frente a la sucesión de contratos temporales del art. 15.5 ET, nos encontraríamos con situaciones de temporalidad tratadas de distinta manera. Así pues, el plazo de 18 meses determina que los efectos indemnizatorios sean los mismos en cualquier contrato artístico. De esta manera, si dicho periodo se alcanza a través de dos más contratos el contrato se convertirá en indefinido por aplicación de los art. Artículo 5. Cuatro RD 1435/1985 y 15.5 ET y la extinción no imputable al trabajador requerirá la concurrencia de una causa objetiva y el abono de la indemnización de 20 días por año trabajado; mientras que, si se llega a esta duración con un solo contrato, este se podrá extinguir por la desaparición de la causa temporal que lo sustenta y deberá abonarse igualmente una indemnización de 20 días por año trabajado.

Ahora bien, cabría entender que con esta media nos encontramos ante una elusión de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, pues la empresa podrá extinguir estos contratos de larga duración, pese a ser materialmente indefinidos, alegando la desaparición de la causa temporal que los sustenta sin necesidad de justificación causal, ni someterse a procedimiento alguno, independientemente del número de trabajadores afectados.

IV. Modificaciones en materia de Seguridad Social

Por último, el RD-ley 5/2022 incorpora dos modificaciones que afectan a la materia de Seguridad Social y también anuncia próximas medidas. Los cambios introducidos afectan al ejercicio de la actividad artística por cuenta ajena mediante la relación laboral especial comentada, mientras que aquellos cambios que se prevén para un futuro se refieren, como veremos, a quienes ejercen la actividad artística por cuenta propia.

Cabe recordar que los artistas en su consideración de trabajadores por cuenta ajena fueron uno de aquellos colectivos que tuvieron y formaron parte de un Régimen Especial propio de Seguridad Social, que en el año 1986 fue derogado y el colectivo, por tanto, integrado en el Régimen General. Fueron parte del primer proceso de simplificación de la estructura del sistema de Seguridad Social que afectó exactamente igual a otros colectivos tales como toreros, jugadores profesionales de fútbol, ferroviarios y representantes de comercio. En aquel momento no se optó por crear un sistema especial de artistas en espectáculos públicos, como se ha hecho posteriormente con otros colectivos (empleados de hogar, agrarios) sino que el colectivo de artistas en espectáculos públicos se integró en el Régimen General arrastrando algunas de sus especialidades en una dispersa normativa, todavía parcialmente en vigor, que conocemos como normativa de integración, formada por el RD 2621/1986, de 24 diciembre, de integración, la Orden de 20 de julio de 1987, que desarrolla el citado RD en las materias de campo de aplicación, inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas, cotización y recaudación; la Orden de 30 de noviembre de 1987, que lo desarrolla en materia de acción protectora y el RD 2622/1986, de 24 de diciembre, que recoge algunas especialidades en materia de protección por desempleo para representantes de comercio, artistas y toreros. En la evolución posterior sin embargo, algunos de los preceptos de la normativa de integración desaparecen de la misma para ser incorporados a normas generales más actuales, como ha ocurrido con las especialidades que afectan a la cotización de los artistas, que fueron incorporadas al art. 32 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el RD 2064/1995, de 22 de diciembre (RGC), precisamente el precepto que ha sido objeto de reforma por el RD-ley 5/2022.

Las características y especialidades que recaen en la cotización de las personas artistas pueden resumirse en las siguientes: las bases de cotización no se calculan en función del salario real, sino que son cantidades fijas o bases a cuenta diarias, salvo que el salario real fuera inferior a las mismas; los topes o bases mínimas y máximas se aplican mensual y anualmente en función del grupo de cotización al que pertenezcan, grupos que se identifican en el propio art. 32 RGC; las cotizaciones mensuales son definitivas para la empresa, pero tienen carácter provisional para la persona trabajadora en cuanto a la cotización por contingencias comunes y desempleo, lo que implica que al final del ejercicio la Tesorería regularizará, teniendo en cuenta las retribuciones totales anuales abonadas por todas las empresas y las bases cotizadas, aplicando el tope máximo anual; y si el resultado es a ingresar, la persona trabajadora opta si ingresa (podría pagar en

plazos de seis meses) o regulariza en función de las bases cotizadas. Su decisión además influirá sobre la acción protectora porque afecta a los días que se van a considerar cotizados durante el año, generándose así los días asimilados a cotizados o días adicionales a los de trabajo efectivo, que no solo se considerarán cotizados sino también serán días en los que se va a considerar a la persona en situación asimilada al alta a efectos del acceso a las diferentes prestaciones del sistema de Seguridad Social. Los cambios que introduce el RD-ley 5/2022 en el art. 32 RGC no alteran las peculiaridades de la cotización, lo que se modifica es el campo de aplicación del citado artículo adecuando esta modificación legislativa con la que se produce en el ámbito de la relación laboral especial y del RD 1435/1985. Con la nueva redacción del art. 32 citado el colectivo al que se aplicarán estas especialidades de cotización será el de “trabajadores sujetos a la relación laboral especial de los artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, *así como las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad*”.

En primer lugar, conviene llamar la atención sobre la desafortunada redacción pues pareciera que hay personas incluidas en el campo de aplicación del art. 32 RGC por realizar actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad artística que no estén incluidas en la relación laboral especial, y esto significaría seguir manteniendo que ambos campos de aplicación no son coincidentes, como ocurría antes de esta reforma²⁹; sin embargo no tiene ya sentido mantener esta interpretación pues el nuevo campo de aplicación del RD 1435/1985 se modifica precisamente para incorporar aquel personal técnico y auxiliar que realizan actividades imprescindibles y necesarias para la completa ejecución de la actividad artística en cualquiera de sus ámbitos, ya sea en el de las artes escénicas, audiovisuales o musicales. El art. 32 RGC en su redacción anterior regulaba un campo de aplicación mayor al del RD 1435/1985, pues incluía además de a las personas artistas sujetas a la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, al personal técnico y auxiliar figurado en su apartado 3.II, que recogía únicamente a los que efectuaban esos trabajos en los ámbitos de producción, doblaje o sincronización de películas (tanto en las modalidades de largometrajes como de cortometrajes o publicidad) o para televisión; quedaban al margen y excluidos del art. 32 RGC, sin justificación razonable, el mismo tipo de personal técnico y auxiliar en los ámbitos de teatro, circo, música, variedades y folklore, incluidos los que se realicen para radio y televisión o mediante grabaciones. Tras la nueva redacción del citado art. 32, su campo de aplicación incluye expresamente a trabajos técnicos y auxiliares directamente vinculados a las actividades artísticas de cualquier ámbito (artes escénicas, audiovisuales o musicales) contemplando en particular nuevas categorías de profesionales antes no incluidas en esta especialidad de cotización, como son: directores técnicos, escenógrafos de espectáculos en vivo, eventos y audiovisuales, diseñadores de maquinaria escénica, directores de sonido, directores de iluminación, directores de sastrería, iluminadores,

²⁹ Aspecto tratado por MURCIA MOLINA, Sonia, “Incongruencias de la legislación de artistas en espectáculos públicos”, *Anales de Derecho*, nº 31, 2013.

técnicos de sonido, técnicos de maquinaria escénica, técnicos de utilería, técnicos de sastrería, ayudantes caracterizadores, ayudantes de regiduría, ayudantes iluminadores, ayudantes de maquinaria escénica, ayudantes de utilería, ayudantes de sastrería y avisadores.

Se trata de una reforma que está en la línea de las reivindicaciones del sector de la cultura, pues es palpable cómo este colectivo se enfrenta en la realidad a las mismas condiciones de intermitencia propias de la actividad artística y sin embargo resultaba excluido de las medidas de seguridad social reguladas con la finalidad de compensar las peculiaridades de su actividad, al menos parcialmente excluido, en el caso de la aplicación de la modalidad de cotización del art. 32 RGC. Precisamente con la necesidad de articular medidas de protección social en el sector cultural ante la situación vivida de pandemia por covid-19, ya en 2020 se reconoce expresamente por el legislador la presencia de estos otros colectivos que, también por las peculiaridades del desempeño ordinario de su profesión, tienen dificultades para acogerse a los mecanismos generales de cobertura. Se señaló expresamente a las personas trabajadoras que prestan servicios técnicos indispensables para que los espectáculos y actividades culturales tengan lugar y que participan de la misma intermitencia y falta de continuidad propia de los artistas (exposición de motivos del RD Ley 32/2020 de 3 de noviembre, por el que se aprueban medidas sociales complementarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural) y se articuló un subsidio por desempleo excepcional y específico para personal técnico y auxiliar del sector cultural (art. 3 RD-ley 32/2020).

Otra de las modificaciones realizada por el RD-ley 5/2022 en materia de Seguridad Social se produce en el art. 151.3 LGSS, para aclarar, como ya intuíamos³⁰, que lo en él establecido no será aplicable a artistas y demás personal sujeto a la relación laboral especial, dado que se trataría de exigir, a modo de penalización, una cotización adicional a las empresas que les contraten por el hecho de utilizar de contratos de duración determinada de duración inferior a 30 días, pues precisamente el contrato de duración determinada para actuaciones concretas es muy habitual en este sector. Con esta reforma viene a aclararse esta cuestión dejando fuera a estos contratos realizados al amparo de la relación laboral especial, mencionada ahora junto al resto de colectivos que ya lo eran mencionados antes de esta reforma; concretamente señala el vigente art. 151.3 LGSS que la citada cotización adicional no se aplicará a los contratos de duración determinada cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, o en la relación laboral

³⁰ En la redacción anterior, el incremento previsto del 40 por ciento en la cuota empresarial por contingencias comunes aplicable a contratos de trabajo de duración inferior a 5 días se consideró por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social inaplicable a artistas por considerarse una medida incongruente para este tipo de relación laboral especial, —TGSS, “Contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea igual o inferior a cinco días: colectivo de artistas”, *Noticias Red*, nº2, 2019, p. 1, Recuperado de <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/c2c0493a-df9b-49f6-9eb3-c8298891b553/BNR+2-2019.pdf?MOD=AJPERES>

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; ni a los contratos por sustitución.

Por último, respecto de artistas que ejercen por cuenta propia y quedan incluidos en el ámbito del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, hasta la fecha ninguna norma les ha señalado especialidad alguna que tenga que ver con su actividad, (podríamos señalar como salvedad la relacionada con la jubilación activa regulada en el RD 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística, pero es aplicable tanto si la actividad se realiza por cuenta ajena como por cuenta propia). El RD-ley 5/2022 anunciaba futuras modificaciones que han tenido ya una primera respuesta normativa; así, anunciaba con carácter general que se realizarían por el Gobierno las adaptaciones normativas necesarias para facilitar el establecimiento de un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos, en función de los rendimientos obtenidos por su actividad económica o profesional, para lo cual procederá a efectuar las adaptaciones que resultaren precisas en el Reglamento General sobre Inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el RD 84/1996, de 26 de enero y en el RGC (DA 2ª); y dentro de este sistema de cotización que se prevé en el futuro para todas las personas trabajadoras autónomas, se aplicará una cotización reducida en los términos que se fijen en la norma correspondiente a los artistas con rendimientos anuales inferiores a 3.000 euros que se encuentren dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (DA 1ª RD-ley 5/2022).

Ya han surgido las normas que regulan cómo va a ser este proceso de adaptación gradual a un nuevo sistema de cotización para las personas trabajadoras autónomas que se iniciará a partir del 1 de enero de 2023, pero que se espera sea definitivo a partir de 2032. En primer lugar, se han llevado a cabo modificaciones en los Reglamentos generales citados a través del RD 504/2022, de 27 de junio, y posteriormente se publica el RD-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad. Esta norma modifica intensamente el sistema de cotización en el RETA para transformarlo en un modelo de cotización basado en los ingresos reales. Está previsto que entre en vigor el 1 de enero de 2023, si bien, la implantación se hará de forma gradual, desplegándose en un período que no ha de sobrepasar los 9 años pero que podría acelerarse por el Gobierno mediante revisiones periódicas cada tres años, en el marco del diálogo social (Disposición transitoria 1ª). La disposición transitoria segunda prevé los términos de la aplicación transitoria durante los ejercicios 2023 a 2025 e incorpora las tablas generales y reducidas vigentes para cada año del citado periodo, de manera que las personas trabajadoras autónomas podrán elegir una base que debe estar comprendida entre la mínima y la máxima que corresponda a su tramo previsto de ingresos anuales; se regulan por tanto

tablas reducidas que permiten aplicar bases mínimas de cotización inferiores, que estarán por debajo de la base mínima del Régimen General, a personas con menores ingresos. El modelo contempla una cotización provisional que deberá ser objeto de regularización en el año siguiente en función de los rendimientos netos definitivos comunicados por la Administración tributaria y si ello implica un cambio de tramo el resultado de la regularización puede indicar que se haya cotizado por una base superior, en cuyo caso la Tesorería procederá a la devolución que corresponda y si el resultado es que se ha cotizado por una base inferior, el trabajador o trabajadora autónoma deberán ingresar la diferencia, todo ello conforme a los arts. 308.1.c) LGSS y 46 RD 2064/1995.

En materia de acción protectora también se contempla una medida transitoria para quienes ya están de alta a 31 de diciembre de 2022 y sus ingresos en cómputo anual durante 2023 y 2024 se encuentran en los tramos de la tabla reducida de la disposición transitoria primera, al permitir que se les aplique durante seis meses en cada uno de estos ejercicios una base mínima de 960 euros a efectos del cálculo de sus pensiones, aunque elijan una base inferior de cotización durante esos años (disposición transitoria cuarta RD-ley 13/2022).

Podemos concluir por tanto que hay previstas normas destinadas a compensar la situación de las personas trabajadoras autónomas de menores ingresos, y que ninguna es específica para el colectivo de artistas. Para todas las personas trabajadoras autónomas, desde el 1 de enero de 2023, el alta requerirá entre la documentación a presentar una declaración de rendimientos económicos netos que aquella prevea obtener durante el año natural en el que se produzca el alta por su actividad económica o profesional, de forma directa y/o por su participación en la sociedad o comunidad de bienes que determine su inclusión en el RETA (art.30.2.b) RD 84/1996); y si durante el transcurso del año se producen cambios la norma es más adaptable al permitir la solicitud de cambio de base de cotización hasta seis veces al año (art. 43.bis RD 2064/1995), cambio que exigirá que deba efectuarse una nueva declaración de los rendimientos económicos que se prevean obtener.

Como se ha señalado se trata de un cambio sustancial para el que se prevé un régimen transitorio ya regulado para los primeros años, y sujeto a evaluación por el Gobierno en cada una de sus fases. Su desarrollo dará cuenta de cómo pueda afectar al sector cultural por cuenta propia.

Bibliografía

ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, GARCÍA TESTAL, Elena, “La aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 449-450, 2020.

ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, GARCÍA TESTAL, Elena, *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017.

ALZAGA RUIZ, Icíar, BAVIERA PUIG, Inmaculada, ROMERAL HERNÁNDEZ, Josefa, “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”, en SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, CARDENAL CARRO, Manuel (Dirs.), *El contrato de trabajo Vol. 2, Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2011.

ALZAGA RUIZ, Icíar, *La relación laboral de los artistas*, Madrid: CES, 2001.

ALZAGA RUIZ, Icíar. “La reforma de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos” [en línea], *Brief de la AEDTSS*, 2022 p. 2. Disponible en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/Reforma-RLE-Artistas-ALZAGA-RUIZ.pdf>

BALLESTER PASTOR, María Amparo, *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022.

CABERO MORÁN, Enrique, “La relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas y a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo”. Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, ISSN 2386-8090, n.º 89, 2022.

DE LA FUENTE SOLER, Manuel, IGLESIAS GARCIA, Mar, “El estatuto de los creadores de contenidos digitales”, en BOIX PALOP, Andrés, LÓPEZ GARCÍA, Guillermo (Coords), *La autoría en la era digital: industria cultural y medios de comunicación*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2006

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, MERCADER UGUINA, Jesús R., *Modelos, agencias de modelos y empresas publicitarias*, Madrid: Tecnos, 1994.

DURÁN LÓPEZ, Federico, “La relación laboral especial de los artistas”, *Relaciones Laborales*, 1986-I.

GOERLICH PESET, José María, “La reforma de la contratación temporal”, en GOERLICH PESET, José María, MERCADER UGUINA, Jesús R., DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2022.

GONZÁLEZ SÁNCHEZ, Juan, “Relación laboral de carácter especial de artistas en espectáculos públicos”, en GARCÍA-MONCÓ MARTÍNEZ, Alfonso M. (Coord.), *Las retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes: estudio multidisciplinar*. Madrid: Ediciones Cinca, 2008.

LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, RAMOS MORAGUES, Francisco, *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2022.

LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, Fernando, “Artículo 2.1.e): Relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos”, en BORRAJO DACRUZ, Efrén, *Comentarios a las Leyes Laborales: Es Estatuto de los Trabajadores*, Tomo II, Vol. 1, Madrid: EDERSA, 1985.

MURCIA MOLINA, Sonia, “Incongruencias de la legislación de artistas en espectáculos públicos”, *Anales de Derecho*, nº 31, 2013.

NIETO ROJAS, Patricia, “La contratación temporal en el RD Ley 32/2021. Nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones”, *Labos*, Vol. 3, Número extraordinario sobre la reforma laboral, 2022.

ROQUETA BUJ, Remedios, *El trabajo de los artistas*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1995.

RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Sol, *El contrato laboral del artista*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2007.

VALDÉS DAL RÉ, Fernando, “Jurisprudencia en Unificación de doctrina y relaciones laborales especiales”, *Relaciones Laborales*, nº 2, 1998.