

# La relación laboral especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas y técnicas auxiliares (Un análisis de su reforma, a cargo del RD-Ley 5/2022, de 22 de marzo)

## The reform of the work contract for artistical activities and technical and auxiliar jobs (RD-Ley 5/2022, March 22<sup>nd</sup>)

Jesús Baz Rodríguez\*

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Salamanca*

ORCID ID: 0000-0003-3950-5893

Recibido: 29/6/2022

Aceptado: 14/9/2022

doi: 10.20318/labos.2022.7366

*Resumen:* El estudio efectúa un análisis de la reforma de la relación laboral especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas efectuada por el RD-Ley 5/2022, de 22 de marzo, inclusiva ahora también de los trabajos técnicos y auxiliares que se desarrollen en análogas condiciones de temporalidad. Se aborda así, en primer lugar, la reconfiguración no solamente subjetiva, sino también objetiva del ámbito de imputación de la RLE que la norma lleva a cabo: se centra el foco tipificador en el concepto de actividad artística, perdiendo relevancia interpretativa el elemento normativo del “espectáculo público”. Con posterioridad a lo cual, se analiza el régimen jurídico del formalmente novedoso “contrato artístico de duración determinada”, el cual trata de alcanzar un delicado equilibrio entre dos lógicas en tensión: por una parte, la conservación, en lo esencial, de la regulación especial de las causas y el régimen de temporalidad propio del trabajo artístico; y por otro, la extensión al mismo de las garantías frente al abuso de la temporalidad previstas en la normativa laboral común. Finalmente, se presta atención a las novedades del régimen extintivo del contrato –persiguiéndose en particular la equidad indemnizatoria– así como a los ajustes normativos realizados en materia de cotización a la Seguridad Social.

*Palabras clave:* Artistas; Relación laboral especial; Contrato de trabajo temporal; Extinción del contrato; Cotización a la Seguridad Social.

*Abstract:* This paper focuses on the reform of the work contract for artistical activities and technical and auxiliar jobs, made out after RD-Ley 5/2022, March 22<sup>nd</sup>. It points out the legal review not only on the subjective terms of the new re-

---

\*jesusbaz@usal.es

gulation, but also on the objective scope of application of the special labour contract, now based on the notion of artistic activities. After that, the legal rules of the formally brand new “work contract for artistic activities” is deeply analyzed, as it tries to reach a balanced position between the particular requirements of temporality of jobs in this type of activities, and the general legal guaranties for temporary work. Finally, it also pays attention to the new legal aspects on the regulation of the expire of the contract (equal compensation) and about legal adjustments in Social Security contribution.

*Keywords:* Artists; Special labour relation; Temporary work contract; Work contract expire; Social Security contribution.

## 1. Las razones de la revisión normativa de la relación laboral especial: el Estatuto del Artista y el cambio de modelo en la contratación temporal

De un modo similar a lo que sucede con los movimientos tectónicos, las operaciones legislativas de revisión del ordenamiento laboral suelen acompañarse de posteriores intervenciones, concomitantes o derivadas, de impacto institucional más delimitado. En tal dinámica ha de ser contextualizado el RD-Ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter 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<sup>1</sup> (en adelante, RLE). Concretamente la eliminación con efectos del día 30 de marzo de 2022 de una pieza tan asentada en el mercado de trabajo español como el contrato de trabajo por obra o servicio determinado a cargo del RD-Ley 32/2021<sup>2</sup>, ha precisado de operaciones de ajuste de índole “sectorial” en ámbitos con fuerte presencia de dicho esquema contractual. Ya desde dicha norma, así sucedió con la contrapartida ofrecida por el contrato indefinido adscrito a obra (nueva D.A. 3ª LSC). O bien, con posterioridad, en el ámbito de las actividades investigadoras, con la aparición del contrato indefinido de actividades científico-técnicas, a cargo del RD-Ley 8/2022, de 5 de abril<sup>3</sup>. Iniciativas que, de uno u otro modo, y pese a contradecir el genérico propósito de simplificación del panorama contractual, parecen necesarias para ofrecer soluciones en clave garantista y tutelar alineadas con las coordenadas de la reforma laboral.

<sup>1</sup> BOE 23-III-2022.

<sup>2</sup> Disp. Derogat. Única, apartado 3 y D.F. 8ª.2 b). Recuérdese que la primera derogaba “las disposiciones referidas a los contratos temporales previstos en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción del precepto previa a la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, *contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico*”.

<sup>3</sup> BOE 6-III-2022.

El RD-Ley 5/2022, obedeciendo a análogas razones de redefinición del panorama contractual en el ámbito del trabajo artístico, ofrece, en todo caso, matices diferenciales propios. Para empezar, porque a diferencia del ámbito investigador –donde el RD-Ley 8/2022 vino a adelantar la vigencia de un contrato estable previsto en la futura reforma de la Ley de la Ciencia tanto para el personal investigador como para el encargado de servicios y de gestión científico-técnica–, en el sector artístico hay que hablar más bien de un retraso notorio en la implementación de las previsiones contenidas en el Estatuto del Artista, aprobado por unanimidad en el Pleno del Congreso de los Diputados en septiembre de 2018. El RD-Ley 26/2018, de 28 de diciembre<sup>4</sup>, como instrumento normativo encargado inicialmente de su implementación, contemplaba la mejora de las condiciones laborales de los creadores españoles a partir de una triple vía de actuación: a) fiscalidad, b) protección laboral y c) Seguridad Social, con particular énfasis en posibilitar la compatibilidad entre prestaciones por jubilación e ingresos por derechos de autor<sup>5</sup>.

Así las cosas, el aspecto relativo a la mejora del régimen jurídico-laboral de los trabajos artísticos en la búsqueda de la profesionalización de los sectores culturales –la vocación cultural de estas personas trabajadoras no debe impedir, según el Preámbulo del RD-Ley 26/2018, la mejora de sus condiciones materiales de trabajo–, quedó postergado, remitiéndose su D.F. 2ª a formular un mandato al Gobierno para proceder, en un plazo de seis meses, “a la aprobación de un Real Decreto para modificar la regulación de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, y sustituir el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto” (en adelante, RDA). Un plazo que, como es notorio, se había incumplido ya antes de la irrupción de la pandemia y su radical alteración de todas las prioridades de actuación normativa en materia sociolaboral a partir de marzo de 2020<sup>6</sup>. Inadmisibles resulta, entendemos, la invocación de la crisis sanitaria como argumento justificador del incumplimiento del plazo inicialmente señalado.

Cuatro eran, en todo caso, los extremos de regulación en los que el RDA estaba llamado a ser revisado: 1) En primer lugar, la acogida, dentro de la definición de espectáculo público, de aquellas actividades profesionales conexas que, sin implicar actuar

---

<sup>4</sup> Por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía (BOE 29-XII-2018).

<sup>5</sup> Una cuestión posteriormente desarrollada por el RD 302/2019, de 26 de abril, norma reglamentaria de desarrollo de la D.F. 2ª del citado RD-Ley 26/2018.

<sup>6</sup> Que la crisis sanitaria de la Covid-19 supuso un grave impacto para el sector artístico-cultural, de la que afortunadamente han ido apareciendo ya síntomas de recuperación, es una circunstancia señalada por el Preámbulo del RD-Ley 5/2022; en la línea del Componente 24 (“Revalorización de la industria cultural”) y de la Reforma 1 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, relativa precisamente al desarrollo del Estatuto del Artista. En particular, para un resumen de las medidas de protección urgente para el sector cultural contempladas en la normativa pandémica (RD-Ley 17/2020 y Ley 14/2021): acceso extraordinario a prestaciones de desempleo, computo de los gastos de manutención y gastos y pluses de distancia por desplazamiento en la base de cotización a la Seguridad Social, etc., *vid.* Cabero Morán, E.: “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*, nº 89, 2022, p. 4.

materialmente encima de un escenario, están sometidas a las mismas condiciones de intermitencia e inestabilidad que los propios artistas: esto es, la integración del personal técnico y auxiliar que no se incardine en la estructura fija de la empresa productora, a fin de posibilitar su inclusión dentro de los grupos de cotización del personal artístico. 2) En segundo término, la modernización de la regulación atendiendo a la nueva realidad del panorama digital y su repercusión sobre los medios de fijación del trabajo cultural: inclusión de los entornos *web* y de las fórmulas de difusión más allá del lugar de actuación y del territorio nacional (*v. gr.*, el *streaming*). 3) En tercer lugar, la erradicación de abusos en la contratación temporal, particularmente a través del encadenamiento de contratos de temporada, incentivándose la contratación indefinida o de tipo fijo-discontinuo. 4) Y, en fin, la equiparación de las indemnizaciones por finalización del contrato (7 días/año) a la contemplada en el artículo 49.1 c) ET (12 días/año).

Partiendo de tales antecedentes, el cambio de modelo en la contratación laboral (RD-Ley 32/2021) se presenta, en todo caso, como el detonante final de la intervención normativa y de su propia urgencia. Se trata de revisar el régimen de la contratación en el ámbito del trabajo artístico para dotar de acogida a los nuevos parámetros generales, tratando de atender simultáneamente a las particulares necesidades de temporalidad requeridas en este sector de actividad. El principio general de correspondencia entre la naturaleza temporal del trabajo a realizar y la naturaleza temporal del contrato, debiendo efectivamente ser observado por la normativa especial –dada la aplicabilidad de la Directiva 1999/70/CE al trabajo artístico<sup>7</sup>–, ofrece en todo caso, en este contexto, un ámbito muy específico de desenvolvimiento.

La aportación central es la regulación de un contrato de duración determinada *ad hoc* para las actividades artísticas: el “*contrato artístico de duración determinada*”, destinado a cubrir “con garantías y seguridad jurídica las causas propias del sector, así como la duración de los contratos, sin que en ningún caso pueda ser utilizado para necesidades permanentes y estructurales”, afirmación en plena sintonía con las coordinadas jurisprudenciales recientemente asentadas<sup>8</sup>. Un esquema contractual formalmente novedoso que, como principal novedad, integra ahora en su ámbito subjetivo, al personal técnico y auxiliar encargado de las actividades profesionales directamente conectadas a las actividades artísticas –profesionales anteriormente vinculados, de ordinario, a los proyectos artísticos a través de contratos de trabajo para obra o servicio determinado–, siempre que compartan análogas condiciones de temporalidad e intermitencia: esto es, con exclusión del personal que atienda a necesidades permanentes y estructurales. Fuera del régimen causal del nuevo contrato artístico de duración determinada, por consiguiente, la contratación en este ámbito artístico *lato sensu* deberá ser de naturaleza indefinida.

---

<sup>7</sup> SSTJUE 25-10-2018 (*Sciotto-Teatro dell’Opera di Roma*, C-331/2017) y 26-2-2015 (*Comisión vs. Luxemburgo*, C-502/2013); cuestión que se desarrollará más adelante.

<sup>8</sup> *Vid.* SSTs 7-9-2021 (R. 4110/2021); 7-9-2021 (R. 4276/2021) 8-9-2021 (R. 1158/2019) y 25-1-2022 (R. 489/2021); la tercera de ellas aludida en el Preámbulo del RD-Ley 5/2022.

En cuanto al terreno de la Seguridad Social, las escasas novedades se centran en determinados aspectos, que inciden básicamente en la cotización: principalmente, para acomodar las propias normas de cotización a la ampliación subjetiva de la relación laboral especial (artículo 32 RGCL). Por otra parte, para incorporar, entre los supuestos excluidos del mecanismo “disuasorio” de la cotización adicional en los contratos de duración determinada inferiores a 30 días de duración (artículo 151 TR-LGSS) a los contratos relativos a esta nueva modalidad contractual. Y finalmente, para anticipar el futuro desarrollo de un tratamiento singular, en el marco del RETA, para los artistas con ingresos anuales inferiores a 3.000 Euros.

Se aborda seguidamente un análisis particularizado de los diversos aspectos afectados por la revisión de la relación laboral especial del trabajo artístico: algunos, por cierto, más explicitados que otros en la presentación formal de la norma. En este sentido se analizará, en primer lugar, la reconfiguración no solamente subjetiva, sino también objetiva del ámbito de imputación de la RLE que la norma lleva a cabo. Con posterioridad a lo cual, centraremos la atención en el modo de encaje por el que se ha optado para compatibilizar los dos objetivos normativos en tensión (en los términos del Preámbulo: cohonestar las coordenadas de la reforma laboral con la simultánea atención a las particularidades del sector). Por un lado, a través de la regulación del, formalmente novedoso, “contrato artístico de duración determinada” que conserva, en lo sustancial, las causas de temporalidad previamente asentadas en el ámbito artístico. Por otro, mediante la extensión de las garantías frente al abuso de la temporalidad reguladas en la normativa laboral común. La atención a las novedades del régimen extintivo –persiguiéndose en particular la equidad indemnizatoria– y a los ajustes efectuados en materia de Seguridad Social –muy puntuales y prácticamente limitados, por el momento, a retocar el alcance subjetivo del sistema de cotización preexistente– culminarán el análisis de las materias reformadas.

El RD-Ley 5/2022, norma de urgencia necesaria para modificar textos legales<sup>9</sup>, no supone, en todo caso, la culminación de la operación reformadora: su D.F. 5ª prevé la aprobación, en el plazo máximo de doce meses, de una nueva regulación de la relación laboral especial de las personas artistas, que sustituya definitivamente al RDA, disposición reglamentaria cuyo rango normativo no se ve alterado, a la que se dirigen la mayoría de las modificaciones<sup>10</sup>. En la nebulosa propia de los hechos futuros quedan interrogantes diversos, relativos no sólo al cumplimiento efectivo de dicho mandato –los precedentes ciertamente no son halagüeños–, sino a su alcance, bien puramente refundidor, bien de introducción de nuevos ajustes en la materia.

---

<sup>9</sup> El RD-Ley 5/2022 modifica, en su Artículo primero, el artículo 2.1 e) ET, operando un cambio de denominación de la relación laboral especial: “e) La 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”. Así como también el artículo 151.3 TR-LGSS, para declarar la no aplicación de la cotización adicional propia de los contratos temporales de corta duración (Disposición Final Primera).

<sup>10</sup> *Vid.* D.F. 3ª RD-Ley 5/2022, sobre salvaguardia de disposiciones reglamentarias, según la cual mantienen su rango reglamentario el RD 1435/1985, así como el Reglamento General de Cotización y Liquidación (RD 2064/1995).

## 2. La reconfiguración, objetiva y subjetiva, del ámbito de imputación de la relación laboral especial. Las “actividades artísticas” como paradigma conceptual nuclear y la ampliación al personal técnico y auxiliar.

Una primera lectura superficial del RD-L 5/2022 y concretamente de su Preámbulo, podría llevar a una percepción inicial algo simplificadora en cuanto a la reformulación del ámbito de aplicación de la RLE que se lleva a cabo. Y es que dicha operación, en realidad, no se circunscribe únicamente a la inclusión del personal técnico y auxiliar necesario para el desarrollo de las actividades artísticas, antes afectado por la descripción “en negativo” del ámbito de aplicación de la RLE (anterior artículo 1.5 RDA)<sup>11</sup>. Más allá de ello, se reformulan también los parámetros conceptuales utilizados para la aco-tación “en positivo” del ámbito objetivo de imputación normativa de la relación laboral especial (artículo 1 RDA, párrafos 1, 2 y 3). Una regulación problemática a efectos in-terpretativos en la norma precedente, que ahora se trata de perfeccionar y modernizar, sobre la base de determinados criterios interpretativos previamente asentados en los planos doctrinal y jurisprudencial. Incluso aprovechándose también la oportunidad para retocar el propio sistema de fuentes en este terreno, abriéndose el camino a la ne-gociación colectiva para colaborar en la delimitación del ámbito aplicativo de la RLE, como se verá posteriormente.

### *a) De los “artistas en espectáculos públicos” a las “personas dedicadas a las actividades artísticas”*

La modificación de la denominación formal de la RLE (artículo 2.1 e) ET), y del propio título del RDA, además de acoger el lenguaje inclusivo en términos de género, ofrece pistas claras sobre la existencia del propósito de revisión también del ámbito objetivo al que se acaba de aludir. Queda eliminada su anterior descripción como relación laboral especial de los “*artistas en espectáculos públicos*”, por la actual relativa a “*las personas ar-tistas 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*”.

Más allá de la extensión del ámbito subjetivo de la norma hacia actividades pro-fesionales conexas que no implican actuar materialmente encima de un escenario, con-viene también subrayar la simultánea eliminación, conveniente a nuestro juicio, de la referencia al *entorno* o *marco* de los “*espectáculos públicos*” como elemento que anterior-mente formaba parte del doble elemento conceptual tipificador de la RLE. En efecto, tal y como venía entendiéndose por la doctrina, la relación laboral especial del artista se definía previamente por la acción conjunta y combinada del *objeto* de la prestación –la ejecución de una actividad artística–, y del *marco* en el que ésta se ejecuta o del *medio*

<sup>11</sup> Junto con las actuaciones artísticas en ámbitos privados (artículo 1.4 RDA) y los aspectos administra-tivos de la organización y participación en espectáculos públicos, que se rigen por su normativa específica (anterior artículo 1.6 RDA y actual artículo 1.5 RDA).

en el que se difunde –espectáculo público–<sup>12</sup>. La acertada eliminación de este segundo elemento permite ahora que el primero, el *objeto* –realización de una *actividad artística*– desempeñe en exclusiva la función tipificadora de la relación laboral especial<sup>13</sup>. En otras palabras, se remarca así desde la nueva norma que el peso de la operación interpretativa sobre la aplicación del régimen especial ha de versar sobre la existencia o no de una actividad artística, y no sobre la noción de “espectáculo público”<sup>14</sup>, en menor medida definitoria de la especialidad del trabajo que se desea someter a regulación, y dotada además, como se ha apuntado, de una inconveniente problematicidad interpretativa<sup>15</sup>.

En este sentido, el elemento normativo del “espectáculo público” queda ahora notoriamente degradado, y sobretodo, claramente relegado en su relevancia tipificadora: de ser, en el marco normativo anterior, un ingrediente integrado en la propia definición conceptual de la RLE, cobra ahora un valor interpretativo meramente auxiliar o secundario, relativo a la alusión ejemplificativa a la diversidad de *medios* y *entornos* a través de los cuáles se canaliza la realización de actividades artísticas: concretamente, coronando la enumeración abierta de lugares o entornos físicos “destinados habitual o accidentalmente a espectáculos públicos” (artículo 1.3 RDA). Y es que, en base a su tenor literal, dicha noción evoca más bien formas de expresión y difusión del trabajo artístico de tipo presencial, síncrono y único (coincidencia cronológica entre la producción del espectáculo y su contemplación física y directa por el público, en unidad de acto, con un carácter irreplicable, etc.), cuando de lo que se trata es precisamente de efectuar una actualización que abarque la fijación y divulgación crecientes de las actividades artísticas a través no sólo de grabaciones, sino también medios digitales de manera no presencial, asíncrona, diferida, ininterrumpida, no agotada en una única visión, etc.

<sup>12</sup> Vid. Durán López, F.: “La relación laboral especial de los artistas”, *Relaciones Laborales*, 1986-I; Roqueta Buj, R.: *El trabajo de los artistas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995; Hurtado González, L.: *Artistas en espectáculos públicos. Régimen laboral, propiedad intelectual y Seguridad Social*, La Ley, Madrid, 2006, pp. 26-28.

<sup>13</sup> Siguiendo la línea reconstructiva propugnada por determinados sectores doctrinales: vid. VALDÉS DAL-RE, F.: “La relación laboral de los artistas: notas sobre su configuración”, *Relaciones Laborales*, 2008-II, pp. 102-103. Autor que se mostraba crítico con determinadas líneas de interpretación que, sobre la base de acentuar la relevancia del elemento contextual –“espectáculo público”– terminaban relegando a una dimensión secundaria, instrumental o accesoria al carácter artístico de la actividad desarrollada.

<sup>14</sup> Como venía propugnándose desde otros sectores doctrinales: vid. López-Tarruella Martínez, F.: “Comentarios al artículo 2.1 e): Relaciones laborales de carácter especial”, en AA.VV.: *Comentarios a la leyes laborales*, Tomo II, Vol. 1, Dir. Borrajo Dacruz, E. Edersa, Madrid, 1985, pp. 132 y ss.

<sup>15</sup> Sobre la problematicidad del concepto de “espectáculo público”, compuesto de dos subnociones con autonomía propia, y sus antónimos, “espectáculo no público”, “no-espectáculo público”, “no-espectáculo no-público”, vid. igualmente Valdés (*op. cit.*, p. 104-105), quien abogaba finalmente por excluir del mismo, además de a los espectáculos programados para su ejecución en ámbitos privados o no accesibles tendencialmente por el público (artículo 1.4; actualmente, 1.5 RDA), a las actividades artísticas desplegadas con fines docentes (ej.: conservatorios de música), terapéuticos, etc. Y desde luego, a espectáculos públicos relativos a actividades carentes propiamente de naturaleza artística: *v. gr.* combates de boxeo, carreras de caballos, saltos acuáticos de delfines, etc. (p. 103).

*b) La clasificación genérica cerrada y la enumeración abierta de las actividades artísticas*

Centrado el foco tipificador en la realización de “*actividades artísticas*”, la nueva configuración normativa de la RLE aporta ahora una acotación conceptual de dicha noción sobre la que recae íntegramente la relevancia tipificadora. Lo cual se lleva a cabo a través de una doble operación:

- 1) En primer lugar, estableciéndose una suerte de *delimitación genérica* de las actividades artísticas. Son tres los géneros artísticos abarcados, a nuestro juicio de manera taxativa o cerrada, por el ámbito de imputación de la RLE renovada (la enumeración se reitera por triplicado en los artículos 1.1, 1.2 y 1.3 RDA): a) las artes *escénicas*, b) las artes *audiovisuales* y c) las artes *musicales*. Se podrá seguramente argumentar que determinadas actividades artísticas pueden encuadrarse en más de uno de estos géneros, lo cual no afecta a la claridad de la norma, sino más bien todo lo contrario. La enumeración es cerrada, pero otra cosa es, desde luego, qué haya de entenderse por artes *escénicas*, *audiovisuales* y *musicales*, conceptos que evolucionan y que, desde luego, ofrecerán siempre una notable complejidad en su aprehensión fenomenológica. Corresponderá a la labor jurisprudencial la futura tarea de su esclarecimiento, particularmente cuando no existan previsiones por parte de la negociación colectiva –*vid. infra*–.
- 2) En segundo término, efectuando una *enumeración*, en cambio, que ha de entenderse *de carácter ejemplificativo o abierto* de las actividades artísticas incardinadas en los tres géneros anteriormente aludidos<sup>16</sup>: a) actividades dramáticas, de doblaje, coreográficas, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas; b) actividades de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual; c) actividades de artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas.

En virtud de esta combinación de criterios de imputación (genérico cerrado + específico abierto), el nuevo esquema normativo aporta, a nuestro entender, mayores grados de certidumbre en cuanto al ámbito de imputación de la RLE. También porque ello se completa con un oportuno broche de cierre, como es la habilitación a la negociación colectiva para administrar, de manera complementaria al marco legal, la noción de actividad artística.

<sup>16</sup> A esta enumeración abierta de actividades artísticas ha de entenderse referida, a nuestro juicio, la expresión “*entre otras*”, cuya ubicación sintáctica al principio del artículo 1.2 RDA segundo párrafo, precediendo al sintagma “las personas que desarrollan actividades artísticas”, resulta quizá desafortunada. Más coherente con su significado lógico y sistemático hubiese sido quizá su ubicación posterior: “*actividades artísticas, entre otras...*”.

c) *El nuevo papel de la negociación colectiva en la acotación del ámbito de aplicación de la RLE*

La importancia de la negociación colectiva, especialmente de ámbito sectorial, en la concreción y desarrollo del esquema básico de los derechos y deberes de las partes de la RLE, al abarcar el RDA únicamente los aspectos susceptibles de un tratamiento unitario en todos los sectores de la actividad artística, venía siendo un factor destacado por la doctrina especializada<sup>17</sup>. En esta línea se ubica, desde luego, la atribución a la negociación colectiva de un papel reforzado, que abarca ahora incluso una prerrogativa de delimitación o especificación del ámbito de imputación normativa de la propia RLE. Así ha de ser entendido, a nuestro juicio, el último inciso del artículo 1.2 RDA, segundo párrafo, en virtud del cual se entenderá incluidas en su ámbito de aplicación “...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 o la música”. En relación con lo cual, cabe formular las siguientes consideraciones:

En primer lugar, la de que el precepto parece apuntar a un cierto carácter de decisión soberana e irrefutable por parte de la negociación colectiva: corresponde “en todo caso” a la negociación colectiva, entablando una relación de complementariedad con la norma reglamentaria, efectuar la labor de intérprete último de la noción de actividad artística. El reconocimiento o declaración convencional de una determinada función, ocupación o especialidad artística como trabajo de “artista, intérprete o ejecutante”, particularmente en el contexto de ordenación del sistema de clasificación profesional<sup>18</sup>, podrá determinar su inclusión en el ámbito de imputación de la RLE –caracterizado esencialmente por un mayor margen de justificación de la temporalidad–, en detrimento del régimen laboral común. Lo cual cobra sentido también en relación con los objetivos generales de la reforma normativa: ello equivale a atribuir también indirectamente a los interlocutores sociales una cierta función de control sobre la justificación de la temporalidad propia o inherente al trabajo artístico.

La citada habilitación a la negociación colectiva para administrar, en sentido declarativo, el propio ámbito de aplicación de la RLE se remite esencialmente, hay que entender, a convenios colectivos cuyo ámbito funcional se incardine plenamente dentro del núcleo de imputación de la RLE: las artes escénicas, la actividad audiovisual o la música. La contemplación convencional de una determinada función profesional como actividad artística –exclusivamente en tales convenios–, parece que ha de desplegar una suerte de presunción de inclusión en dicho ámbito. La duda es si dicha presunción ha de ser interpretada como *iuris et de iure* –en virtud de la expresión textual “en todo caso” a la que se

<sup>17</sup> Vid. Alzaga Ruiz, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 118, 2015, p. 127.

<sup>18</sup> Como significativas muestras de definición de grupos y categorías profesionales para el Personal Artístico, con ilustrativas acotaciones al respecto, *cf.*, entre otros, Conv. Col. Estatal del personal de salas de fiesta, baile y discotecas de España (BOE 18-5-2012), Anexo III; IX Conv. Col. de teatro, circo y variedades (Sector de actores de Madrid): BOCM 13-10-2008, Artículo 22; ó IX Conv. Col. Para el personal laboral adscrito al Ballet Nacional de España y a la Compañía Nacional de Danza (BOE 19-1-1996), Artículo 8.

acoge el artículo 1.2, 2º párrafo *in fine*–; o más bien *iuris tantum*, pensando que la soberanía convencional no ha de entenderse como plena, absoluta o irrevisable, admitiéndose en particular, una eventual declaración de ilegalidad de la decisión convencional en vía jurisdiccional. Nos inclinamos a pensar que la literalidad del precepto refleja precisamente la voluntad de otorgar una plena potestad calificatoria a los interlocutores sociales, auténticos concededores de la idiosincrasia de las actividades artísticas reguladas en convenios cuya unidad de negociación se refiera intrínsecamente a un ámbito artístico<sup>19</sup>.

Cuestión más discutible es si la norma llega a exigir que se trate de convenios de ámbito superior a la empresa –atendiendo al destacado protagonismo de la negociación colectiva sectorial anteriormente aludido–, o si más bien la referencia normativa, como parece, resultaría también inclusiva de los convenios de empresa o ámbito inferior, siempre que se incardinan plenamente en el ámbito de las actividades descritas. De un modo u otro, ha de tratarse de convenios colectivos, a nuestro entender, de naturaleza estatutaria, tanto por razones sistemáticas –coherencia normativa entre el RDA y el ET al que desarrolla reglamentariamente–, cuanto de índole lógico y teleológico –requerimiento de una representatividad cualificada para el manejo del ámbito de imputación de la relación laboral especial y eficacia *erga omnes* de sus efectos aplicativos–.

*d) La extensión al personal técnico y auxiliar: vinculación directa, carácter imprescindible en relación con las “actividades artísticas” y naturaleza no estructural o permanente*

Indudablemente la inclusión de las relaciones laborales del personal técnico y auxiliar que colabore en la realización de actividades artísticas, anteriormente excluidas en virtud del artículo 1.4 RDA<sup>20</sup>, supone la más destacada novedad en la redefinición del ámbito de aplicación de la RLE, en lo que a su delimitación subjetiva se refiere. La novedosa inclusión se formula ahora a partir de una definición normativa que bascula en torno a la centralidad de la noción de las “actividades artísticas” que, como se viene exponiendo, supone el auténtico foco normativo que concentra la relevancia tipificadora de la RLE.

Se entiende así por personal técnico y auxiliar “el que presta servicios *vinculados directamente* a la actividad artística y que resulten *imprescindibles para su ejecución (...)* 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: i) vinculación directa con la actividad artística; ii) carácter imprescindible de los servicios técnicos o auxiliares para el desarrollo de la misma, y iii) naturaleza no estructural o permanente, aparecen como los

<sup>19</sup> En convenios de otros ámbitos, en cambio, es donde resultará más factible la impugnación judicial de la decisión convencional correspondiente (*v. gr.*: consideración como actividades artísticas de ocupaciones concretas por parte de convenios colectivos referidos a otros ámbitos funcionales: comercio, hostelería, restauración, enseñanza, etc.).

<sup>20</sup> Exclusión que tenía un carácter declarativo, en el anterior precepto, a diferencia de otros supuestos de exclusiones constitutivas (*v. gr.*: actuaciones artísticas en un ámbito privado): *vid.* Hurtado González, L.: *Artistas en espectáculos públicos...*, *op. cit.*, pp. 101-103.

tres elementos normativamente exigibles para la inclusión de tales profesionales dentro del ámbito de imputación de la RLE, siempre y cuando su prestación de servicios reúna las notas técnicas de la laboralidad *ex* artículos 1.1 y 8.1 ET.

- i) Tras el requisito de la “vinculación directa” se vislumbra, a nuestro juicio, la voluntad normativa de excluir expresamente del ámbito de la RLE a aquellos profesionales técnicos y auxiliares que no sean contratados por los empresarios o productores artísticos, sino por empresas auxiliares externas. Hay que tener presente que, en multitud de ocasiones, la realización de actividades técnicas y auxiliares tiende a ser subcontratada: desde este punto de vista, cobraría quizá un sentido específico tal mención. Carece de justificación la inclusión del personal técnico y auxiliar en el ámbito de la RLE, cuando este desempeña sus servicios para un empleador no artístico, cuyo objeto social sea, en cambio, la prestación de tales servicios, que resultan auxiliares o técnicos en relación con las actividades propiamente artísticas. Así entendido, el precepto no haría sino alinearse, en lo esencial, con la doctrina judicial sobre el desaparecido contrato para obra o servicio determinado –STS 29-12-2020 (R. 240/2018)<sup>21</sup>– en un contexto productivo donde éste gozaba de una importante presencia. Se trataría quizá de eliminar de raíz –sometiendo al nuevo régimen estatutario de causas de temporalidad a tales contrataciones *ex* artículo 15 ET–, cualquier vía de retorno a la temporalidad, en particular, cuando el personal técnico o auxiliar forme parte de estructuras organizativas estables dedicadas a prestar tales tipos de servicios.
- ii) Un mayor grado de indeterminación ofrece, en cambio, el carácter imprescindible de las actividades técnicas o auxiliares, noción que genera así un cierto espacio para la labor interpretativa de los tribunales. Nada se dice aquí, por cierto, de la existencia de habilitación alguna a la negociación colectiva, no contemplándose, pues, la posibilidad de efectuar interpretaciones vinculantes a este respecto, como sí sucede con las tareas artísticas *stricto sensu* (artistas, intérpretes y ejecutantes): carecen los interlocutores sociales, así las cosas, de capacidad alguna de manejo del ámbito subjetivo de la RLE en relación con el personal técnico y auxiliar, vetándose aquí la administración colectiva de aspectos como el acceso al régimen específico de temporalidad o al propio sistema especial de cotización del trabajo artístico. Es, en cambio, el propio precepto reglamentario el que ofrece aquí una vía ilustrativa no cerrada de lo que han de considerarse “*en todo caso*” como servicios “imprescindibles” tanto en el plano de las actividades técnicas como en el de las auxiliares. Así las cosas, en relación con las primeras, se alude a servicios “*tales como la preparación, montaje y asistencia técnica del evento, o cualquier otro trabajo necesario para la completa ejecución de aquélla*”; mientras que, en referencia a las segundas, se

<sup>21</sup> *Vid.*, en particular, sus FFJJ. 4º y 5º.

remite la norma, igualmente de modo ilustrativo y no cerrado, a “*la sastrería, peluquería y maquillaje y otras actividades entendidas como auxiliares*”. Una labor de ejemplificación abierta que, junto al esclarecimiento de las manifestaciones más habituales, se ofrece como guía interpretativa para valorar el carácter necesario igualmente de otras actividades técnicas y auxiliares no aludidas, pero que resulten análogas en atención a las particulares características o condiciones de desarrollo de la actividad artística de que se trate.

- iii) En todo caso, la realización de actividades técnicas y auxiliares queda excluida del ámbito de imputación de la RLE cuando se desarrollen “*de forma estructural y permanente*” por la empresa, “*aunque sean de modo cíclico*”. Formula este tercer requisito normativo una suerte de “broche de cierre” que, en realidad, acaba aproximando en buena medida el régimen de temporalidad del personal auxiliar y técnico al de la normativa laboral común. Así sucederá, en particular, con aquellos tipos de profesionales que prestan servicios en actividades técnicas o auxiliares que siempre resultan necesarias para las actividades artísticas propias del empresario o productor artístico, con independencia de que varíe la oferta programada. Tiene en mente la norma, nos parece, la esencial persistencia o “inmunidad” de ciertos servicios y actividades de entre los enumerados por la misma (*v. gr.*: preparación, montaje, asistencia técnica; sastrería, peluquería, maquillaje, etc.), más allá de la intrínseca variabilidad de los concretos espectáculos, producciones o actuaciones programadas en el tiempo, en desempeño del objeto social permanente de las empresas y productores del sector artístico.

Esta lectura de la norma puede quizá proporcionar, así las cosas, una pauta o criterio útil para dirimir la previsible conflictividad interpretativa en este ámbito. Dicho de otro modo, si bien el esencial cambio en la oferta o producción de actividades artísticas por parte del empleador artístico (realización de diferentes obras, temporadas, conciertos, espectáculos, filmaciones, etc.) puede justificar fácilmente la extinción del contrato de los intérpretes, no ocurrirá lo mismo con el personal técnico y auxiliar: éste, en mucha mayor medida, resultará fácilmente adaptable a las nuevas necesidades que se presenten para llevar a cabo las ulteriores programaciones artísticas por parte, en particular, de productores artísticos profesionalizados. Adaptabilidad del personal técnico y auxiliar a las nuevas programaciones, y carácter estable y permanente de las actividades del productor artístico en el desarrollo de su objeto social son, a nuestro juicio, dos elementos llamados a asumir una importante relevancia interpretativa en este terreno, impidiendo que la integración del personal auxiliar en la RLE acabe aportando márgenes extra de flexibilidad no justificados en el uso de la contratación temporal de la que no disponen empresarios de otros sectores económicos. Cerrar la vía a privilegios injustificados en el uso de la temporalidad contractual en el sector artístico, particularmente en relación con el personal técnico y auxiliar, ha de ser justamente el canon teleológico que guíe la labor del intérprete.

En los casos de no concurrencia de alguno de los tres elementos normativos anteriores, adviértase, queda cerrado para el personal técnico y auxiliar no sólo el acceso al

contrato artístico de duración determinada, sino al propio ámbito de imputación de la RLE en su conjunto, así como al sistema de cotización correspondiente a la Seguridad Social, concebido en función de la intermitencia y la discontinuidad del trabajo. Y es que el diseño de la RLE solamente permite la estipulación de contratos de duración indefinida para las personas artistas estricto sensu (artículo 5.1 RDA), y no para el personal técnico y auxiliar. De hecho, la inclusión subjetiva de éste en la RLE se produce esencialmente a los efectos de su sometimiento al esquema contractual del contrato de trabajo artístico de duración determinada (forma, periodo de prueba y duración y modalidades): artículos 1, 3, 4 y 5 RDA. No resulta de aplicación en cambio a tales profesionales siguiendo lo dispuesto en la nueva D.A Única RDA, el resto de las disposiciones, más vinculadas a las particularidades del trabajo propiamente artístico: capacidad para contratar y reglas excepcionales para los menores en espectáculos públicos (artículo 2 RDA); derechos y deberes de las partes (artículo 6 RDA); retribuciones (artículo 7 RDA); jornada (artículo 8 RDA); descansos y vacaciones (artículo 9 RDA) y extinción del contrato (artículo 10 RDA). Materias en las que les resultará de aplicación, por consiguiente, la normativa legal común y la negociación colectiva que la desarrolle.

*e) La adaptación a la nueva realidad de los medios de fijación y difusión del trabajo artístico y cultural*

Las recomendaciones efectuadas por el Estatuto del Artista en la línea de ampliar y modernizar la definición de espectáculo público, así como de adaptar la normativa laboral especial a la nueva realidad de los medios de fijación del trabajo cultural son recogidas por el nuevo artículo 1.3 RDA, que dispone la inclusión en el mismo de “todas las relaciones establecidas *para las distintas fases* de la ejecución de las actividades artísticas, técnicas y auxiliares”, en los términos conceptuales vistos anteriormente, “*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”.

Se viene a recoger con dicha formulación, de una manera prácticamente textual, las aportaciones propositivas formuladas de *lege ferenda* por la doctrina especializada durante la fase de preparación del Estatuto del Artista, a propósito de la necesidad de reflejar la incidencia de las tecnologías digitales en la prestación de servicios de los artistas<sup>22</sup>. Y es que tras una “primera” revolución tecnológica –desarrollo de las técnicas de comunicación, radiodifusión, televisión, difusión por cable, etc.– que permitió inicialmente la *fijación* de la actividad artística, la relación entre artistas y empresarios ya se había visto

<sup>22</sup> Vid. Alzaga Ruiz, I.: “Propuestas de mejora de la situación sociolaboral de los artistas en espectáculos públicos”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 203, 2017, pp. 130-131.

de facto cualitativamente alterada: desaparición de la necesidad del artista de efectuar representaciones diarias; necesidad de un menor número de artistas y de actuaciones; reproducción mecánica de obras para un público prácticamente ilimitado; conservación y difusión concebidas de forma separada de la persona del artista, etc. La acentuación de todas estas dinámicas viene ahora, de nuevo, de la mano de la digitalización: en particular, de la generalización del acceso a internet como cauce que posibilita incluso el acceso directo del público al trabajo artístico sin necesidad de intermediación.

El contraste entre el nuevo y el viejo precepto, anteriormente resaltado en cursivas, permite apreciar una clara orientación expansiva —exhibiendo incluso una vocación prácticamente omnicomprendensiva—, que inspira todas y cada una de las aportaciones modernizadoras que se introducen. En primer lugar, la alusión a las distintas fases de la ejecución de las actividades artísticas, técnicas y auxiliares (dada la creciente complejidad, en particular, de las modalidades y fórmulas de ejecución). En segundo término, la mención explícita tanto a la comunicación pública (antes: actividades “desarrolladas directamente ante el público o destinadas a la grabación”), cuanto a la “fijación” o “difusión” a través de cualquier medio o soporte técnico, tangible o intangible, incluyéndose ahora expresamente la producción fonográfica o audiovisual. Y en fin, las menciones ampliatorias en el listado ejemplificativo de los “medios” y de los entornos (cualquier “lugar” —también virtual—, antes “local”, destinado accidental o habitualmente a espectáculos públicos) en los que se produce la comunicación pública, fijación o difusión.

Además de la inclusión del *streaming*, como vía predominante de divulgación de actividades artísticas audiovisuales en la red, por lo que se refiere a los entornos físicos, se aprovecha la ocasión para la inclusión de los “festivales” y de los “tablaos”; al tiempo que se sustituye la anterior mención a las “plazas de toros” por el actual término genérico “plazas”. De lo cual no cabe extraer, a nuestro juicio, ninguna intención de la norma de excluir los festejos taurinos como manifestación del trabajo artístico<sup>23</sup>: antes bien, la modificación del precepto obedece quizá propiamente, a partir de su propio tenor ahora genérico, a una vocación ampliatoria, en la línea expansiva que inspira transversalmente, como se viene apuntando, la nueva regulación del ámbito de aplicación de la RLE. Todos los cánones clásicos de la labor hermenéutica (literal, sistemático, teleológico e histórico), parecen abonar, en suma, dicha conclusión interpretativa.

#### *f) Aclaraciones relativas a los sujetos de la relación laboral especial: empleador y personas artistas*

En relación con el nuevo artículo 1 RDA debe ponerse de manifiesto, en fin, la introducción de determinadas menciones, de alcance puramente aclaratorio, relativas a la naturaleza de los sujetos del contrato.

---

<sup>23</sup> En idéntico sentido, *vid.* Altés Tárrega, J.A.; Aradilla Marqués, M.J.: García Testal, E.: “La nueva regulación de la relación laboral especial de las personas dedicadas a actividades artísticas”, *El Foro de Labos*, 6 abril 2022.

Sobre la figura del empleador, conviene partir, en todo caso, de la irrelevancia tipificadora que, en el marco de la RLE, asume la figura de quien contrata los servicios de las personas artistas, debiéndose ubicar el foco interpretativo, como se viene subrayando, en la realización de una actividad artística en régimen de laboralidad. Así las cosas, análogamente a lo que sucede en el régimen laboral común (artículo 1.2 ET), la figura del empleador queda definida de manera refleja, traslativa, funcional y omnicomprendiva. En este sentido, resultan irrelevantes para la imputación de dicha posición jurídica circunstancias como la falta de personalidad jurídica, de ánimo de lucro, de habitualidad o de profesionalidad, debiendo con carácter general apreciarse la concurrencia de la actividad empleadora artística de manera amplia en atención al *criterio de la organización* (v. gr., comisiones de festejos, etc.).

No obstante lo cual, el precepto se refiere novedosamente a “el empleador que organiza o el que produce una actividad artística”: se introduce así un añadido que, sin suponer propiamente ninguna alteración de los criterios normativos previos –existencia tanto de empleadores artísticos no profesionales, como también profesionales o “productores”–, sí que trata de reflejar la creciente profesionalización en este sector también del lado empresarial. En igual sentido omnicomprendivo, el novedoso recordatorio a las “entidades del sector público” alude tanto a instituciones públicas carentes de habitualidad en la organización de actividades artísticas (corporaciones locales, etc.), cuanto a cualesquiera otras, de ámbito nacional, autonómico o local cuya razón de ser es precisamente la de organizar de actividades artísticas de tipo escénico, audiovisual o musical.

Por otro lado, en relación con la persona trabajadora, la nueva norma ya no se refiere a quienes “se dediquen” voluntariamente a la prestación de una actividad artística, sino a quienes la “desarrollen”. Una modificación que trata de eliminar posibles equívocos en torno a la inclusión tanto de personas trabajadoras en las que concurra una dedicación profesional, cuanto de las que simplemente desarrollen actividades artísticas, en el sentido objetivo y no subjetivo normativamente descrito<sup>24</sup>, de un modo no profesional, esporádico o inhabitual.

### **3. El “contrato artístico de duración determinada” ad hoc. La opción por un régimen de contratación “desestatutarizado” y esencialmente continuista en el plano causal**

Como es sabido, la especialidad del contrato de trabajo de los artistas se justifica muy especialmente, entre otros elementos, por la existencia de una regulación propia sobre la duración del contrato de trabajo. En este terreno se ha decidido mantener, en lo esencial, el tenor literal del artículo 5.1 RDA, según el cual el contrato de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la música “*podrá celebrarse para una duración indefinida o por tiempo determinado*”. Tal for-

<sup>24</sup> Vid. Hurtado González, L.: *Artistas en espectáculos públicos*, op. cit. pp. 17-21.

mulación resultaba coincidente con la del artículo 15.1 ET previo a su reforma a cargo del RD-L 32/2021, si bien la diferencia estribaba en la delimitación y el régimen jurídico de las causas de contratación temporal. La normativa especial, según una extendida valoración doctrinal, quebraba la preferencia por el contrato de trabajo indefinido existente en la normativa estatutaria común, y a diferencia de ésta, venía de hecho incluso a establecer una cierta preferencia por la contratación temporal, al no contener propiamente una enumeración tasada y específica de los supuestos de temporalidad, y propiciar incluso una cierta descausalización del acceso a la contratación temporal<sup>25</sup>: particularmente al remitirse directamente a la voluntad de las partes para la concreción de la duración del contrato, dentro de determinadas opciones<sup>26</sup>. El alejamiento de los parámetros de regulación estatutarios se acentúa aún más, una vez que el artículo 15.1 ET declara ahora con rotundidad la existencia de un cambio de paradigma en el modelo de contratación del régimen común, concretamente, a través del establecimiento de una presunción legal en favor del contrato de trabajo indefinido.

De hecho, desde el punto de vista de su impacto en el diseño del mapa global de la contratación laboral, la principal aportación de la nueva RLE es básicamente de carácter nominal y formal: la novedosa regulación de un contrato de duración determinada *ad hoc* para el trabajo artístico. Se atribuye al mismo, en palabras del Preámbulo del RD-Ley 5/2022, la misión de cubrir “*con garantías y seguridad jurídica las causas propias del sector, así como la duración de los contratos, sin que en ningún caso pueda ser utilizado para necesidades permanentes y estructurales*” –con cita de la STS 7-9-2021 (sic)<sup>27</sup>–. De este modo, se viene a operar formalmente un importante cambio en el sistema de fuentes. O si se permite la expresión, se formaliza y consolida la “desestatutarización” de la contratación temporal del trabajo artístico: recuérdese que el antiguo artículo 5.2 RDA disponía que las modalidades del contrato de trabajo en la RLE se regían “por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores”. Tal reenvío a la normativa estatutaria ha sido eliminado en la nueva regulación, que alberga ahora una modalidad específica de contrato laboral de duración determinada, dotado de un claro sesgo sectorial.

La novedosa modalidad contractual *ad hoc* resulta en todo caso, en lo esencial, altamente continuista en relación con el panorama normativo previo. Y es que la opción por respetar el régimen de los supuestos de temporalidad previamente asentados en el ámbito del trabajo artístico, resulta ahora incompatible con el actual artículo 15 ET, especialmente a partir de la desaparición del contrato de trabajo por obra o servicio determinado.

En el entendimiento jurisprudencial y doctrinal mayoritarios, la singular regulación de la duración del contrato de trabajo artístico se ha venido justificando en atención a la propia temporalidad del *objeto del contrato*. No es infrecuente que se contrate,

---

<sup>25</sup> Vid., por todos, Durán López, F.: “La relación laboral especial de los artistas”, *op. cit.*, p. 231; Alzaga Ruiz, I.: *La relación laboral de los artistas*, CES, Madrid, 2001, pp. 192-194; o Ruiz de la Cuesta, S.: *El contrato laboral del artista*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, p. 234.

<sup>26</sup> Vid. Roqueta Buj, R.: *El trabajo de los artistas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, p. 20.

<sup>27</sup> *Rectius*, STS 8-9-2021; R. 1158/2019.

de hecho, una actividad artística que se desarrolle en un sólo acto –un solo concierto o bolo, una representación teatral en un solo día, una única gala de variedades, etc.–. Se ha venido entendiendo así que la prestación laboral del artista conlleva el ejercicio de unas facultades de naturaleza especial dependientes tanto de la aptitud para desarrollarla en cada momento como de la aceptación del público ante el que se realiza, junto a la propia forma en que las actividades artísticas se organizan, apoyan y comercializan, cada vez más alejada, como se viene apuntando, de la representación presencial síncrona y continuada en el tiempo. A ello se añade el hecho de que las actividades artísticas se encuentran de ordinario más sometidas que otras a los caprichos de la moda y al cambio en los gustos del público<sup>28</sup>. De tal modo, lo cierto es que venía siendo jurisprudencialmente admisible con el régimen normativo anterior, la extinción de la RLE por cumplimiento de la obra o servicio contratados, particularmente de producirse un descenso de los índices de audiencia o bien la falta de obtención de una recaudación mínima para la permanencia de una obra en cartel<sup>29</sup>. Así las cosas, siempre según esta línea de interpretación mayoritaria, cuando los índices de audiencia decaen, o no se obtiene una recaudación mínima en taquilla, faltaría el fundamento para que el espectáculo o el programa artístico continúen, al desaparecer la *causa* que los origina<sup>30</sup>.

La nueva regulación referida al “contrato laboral artístico de duración determinada”, tras proclamar que éste “sólo se celebrará para cubrir necesidades temporales de la empresa”, lo cierto es que acaba recogiendo los cuatro supuestos de temporalidad previamente existentes, sin modificar tampoco el carácter potestativo o abierto a la voluntad concorde de las partes para decantar su opción entre los mismos. Como también, la amplia posibilidad de acordar prórrogas sucesivas del contrato, siempre que la necesidad temporal que justificó su celebración persista –límite que sustituye ahora al fraude de ley–. A los cuales se añade, de hecho, un quinto supuesto en consonancia con la extensión de la normativa al personal técnico y auxiliar. El contrato “podrá ser” así concertado:

- 1) *Para una o varias actuaciones*: se permite así que las partes delimiten el objeto del contrato en función de un número concreto de actuaciones artísticas y por el tiempo limitado de su ejecución. Se concibe, por consiguiente, cada actua-

---

<sup>28</sup> Con todo, desde otros sectores doctrinales, en cambio, se ha venido cuestionando la interpretación flexible de la contratación temporal en el ámbito del trabajo artístico, entendiendo que la “necesaria aptitud” es una cualidad propia de todo tipo de trabajo, y que el sometimiento a la “aceptación del público” no sería más que una concesión al interés empresarial: *vid.* Valdés Dal-Re, F.: “Jurisprudencia en unificación de doctrina y relaciones laborales especiales: algunos puntos críticos”. *Relaciones Laborales*, 1998-II, p. 39. Para este autor, en suma, el anterior paralelismo de los preceptos (estatutario y especial) no quebraría ni el principio de estabilidad en el empleo ni el principio de causalidad en la contratación temporal, limitándose a adaptar la regulación de la duración del contrato a las actividades artísticas.

<sup>29</sup> *Vid.* STS 16-6-1990 (RJ 6406/1990). Con anterioridad, en esta línea, destacando la “aceptación del público” como causa extintiva, sin poderse acudir a los clásicos conceptos de productividad o rendimiento típicos de la normal relación de trabajo, *cf.* STS 31-1-1984 (RJ 125/1984); 31-1-1991 (RJ 2014/1991).

<sup>30</sup> *Vid.* STS 29-1-1983 (RJ 144/1983); 1-3-1983 (RJ 1094/1983); 30-3-1984 (RJ 1216/1983) y 31-1-1984 (RJ 125/1984).

ción o programa como una unidad de obra independientemente considerada, de forma que el empleador puede dar por extinguida la relación laboral al término de la actuaciones o actuaciones.

- 2) *Por un tiempo cierto*: se habilita a las partes del contrato para fijar por anticipado una duración para éste, de forma que agotado dicho plazo tenga lugar la extinción (*v. gr.*, contrato de 12 meses con un director de orquesta). Se admite, pues, con carácter general, la figura del término propio como causa extintiva (*certus an, certus quando*).
- 3) *Por una temporada*: se remite la duración determinada, a modo de especialización del supuesto anterior, a la duración previamente fijada para la temporada artística en cada sector de actividad<sup>31</sup>, abriéndose la posibilidad de que sea el convenio colectivo aplicable el encargado de determinar las fechas de inicio y de finalización de la temporada en cada ámbito.
- 4) *Por el tiempo que una obra permanezca en cartel*: un supuesto este, que habilita expresamente para la estipulación como circunstancia extintiva, del término incierto (*certus an, incertus quando*) anteriormente tan característico del desaparecido contrato para obra o servicio determinado. De hecho, el objeto del contrato vendría aquí referido a un conjunto de trabajos artísticos dotados de autonomía propia dentro de la actividad de la empresa –la obra en cartel–, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, resulta en principio de duración incierta, al desconocerse en el momento de la contratación cuál será la acogida del público y durante cuánto tiempo se mantendrá su interés. De establecerse una duración estimativa, esta sería, pues, puramente orientativa, siendo lo decisivo para la extinción del contrato la efectiva terminación de la actividad, anterior o posterior a la misma.

No equivale este supuesto, hay que decir, a una suerte de “condición resolutoria potestativa” prohibida por el ordenamiento jurídico, por cuanto que, en realidad, el mantenimiento del contrato no dependería de un hecho futuro incierto, sino estimado como cierto en su acaecimiento futuro: si bien se desconoce el momento exacto en que las preferencias del público cambiarán, se estima que es indudable que lo harán. De tal modo, cuando no se logre –lo cual es seguro– un determinado nivel de audiencia o la venta de un número de entradas mínimas, el empresario puede comunicar la extinción del contrato celebrado “por el tiempo que la obra permanezca en cartel”, enmarcándose dicha facultad dentro de los poderes organizativos y de dirección del empresario<sup>32</sup>. Un razonamiento que diferenciaría también esta causa extintiva de la idea de la crisis del contrato de trabajo propia de los despidos por causas económicas, por pérdida sobrevenida e inesperada –y no inherente a la acti-

<sup>31</sup> Vid. Alzaga Ruiz, I.: *La relación laboral de los artistas*, *op. cit.*, p. 195.

<sup>32</sup> Vid. Alzaga Ruiz, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos:...”, *op. cit.*, p. 142.

vidad— de su interés económico o desaparición de su utilidad como negocio cambiario, quedando éste técnicamente desprovisto de causa y objeto (artículo 1261 C. Civ.)<sup>33</sup>.

- 5) *Por el tiempo que duren las distintas fases de la producción*: la habilitación para el recurso al término impropio como causa extintiva (*certus an, incertus quando*) se proyecta igualmente ahora, muy en particular, sobre la contratación temporal del personal técnico y auxiliar cuando ello venga debidamente justificado —*vid. infra*—, dada la autonomía y sustantividad que puede corresponder a cada una de las tareas concretas requeridas en atención a las características diferenciales de cada singular actividad artística en cualquiera de sus diversos géneros (escénicas, audiovisuales o musicales). Como también, desde luego, la imposibilidad de conocer siempre a priori la duración de dichas tareas. Se trata, pues, de un supuesto en el que la sustancial preservación del esquema del desaparecido contrato por obra o servicio determinado no puede resultar más explícita, incluyendo la alusión a las diversas fases, facetas de actividad o subtareas con autonomía y sustantividad que resulten imprescindibles para la realización de la actividad artística de que se trate.

En síntesis, desaparecido en el régimen laboral común el contrato de trabajo para obra o servicio determinado, la aceptación del término como mecanismo extintivo, tanto de carácter propio como impropio, sigue siendo una premisa admitida en el régimen del contrato de trabajo especial para la realización de actividades artísticas. Como también la posibilidad de concertación de prórrogas sucesivas del contrato inicial, siempre que la necesidad temporal de la empresa que justificó la celebración del contrato subsista.

Partiendo de esta esencial línea continuista, la novedad, no carente de relevancia, reside ahora en la incorporación al artículo 5.2 RDA, en su segundo párrafo, de los nuevos criterios generales exigidos en el artículo 15.1 ET para la justificación de las causas de temporalidad: 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*”. La acogida reglamentaria de dichas exigencias “estatutarias” apunta ahora explícitamente a cuáles son los límites a la arbitrariedad de la autonomía individual en la determinación y justificación de los términos extintivos —propios e impropios— que se estipulen por las partes, así como también a la exigibilidad de un mayor rigor en su formalización contractual. Téngase presente que ni la naturaleza temporal o indefinida del contrato de trabajo artístico ni su duración afectan al deber legal de su formalización por escrito en todos los casos (artículo 3 RDA)<sup>34</sup>.

<sup>33</sup> Cfr. Desdentado Bonete, A.; Durán Heras, A.: “Las causas económicas para la extinción objetiva del contrato de trabajo. Un análisis jurídico y económico”, en AA.VV.: *Los despidos por causas técnicas, organizativas y productivas*, C.G.P.J., Madrid, 1996, pp. 55 y ss.

<sup>34</sup> Subsiste así el elemento formal de eficacia no constitutiva sino meramente *ad probationem* exigible siempre en los contratos especiales del trabajo artístico (*vid. Alzaga Ruiz, I.: La relación laboral de los artistas*,

En el caso de acudirse a un número determinado de actuaciones o a un término cierto –por tiempo cierto, o por una temporada– parece exigible que dicha duración temporal del contrato prefijada de antemano se encuentre efectivamente vinculada a circunstancias objetivas hasta cierto punto independientes de la exclusiva voluntad de las partes del contrato de trabajo: *v. gr.*: número de actuaciones concertadas con terceros en un determinado programa, escenario, o evento festivo; tiempo cierto vinculado a la duración igualmente de programas artísticos; duración de temporadas artísticas determinado en el marco de la negociación colectiva, u otro tipo de instrumentos sectoriales; pautas de duración consolidadas consuetudinariamente en el ámbito funcional y territorial de la actividad, etc. En el caso de estipularse un término impropio –*v. gr.*: permanencia de la obra en el cartel–, aludiendo, igualmente de manera objetiva, a un umbral mínimo de asistencia o de rentabilidad. O en fin, en el caso del tiempo de duración de las diversas fases de la producción, aquilatándose su descripción y ubicación temporal dentro del conjunto de la misma, acreditándose la no adaptabilidad del personal auxiliar estructural o su carácter ajeno a la actividad permanente del empleador, etc. –*vid. infra.*–

#### **4. La “estatutarización” de las garantías frente al abuso de la temporalidad y en particular, frente al encadenamiento de contratos:**

La nueva regulación del contrato de trabajo artístico, como contrapeso a su inicial desestatutarización, incorpora ahora en el artículo 5.4 RDA, no obstante, las tres garantías de estabilidad previstas en los artículos 15.4 ET (fijeza de los contratos de trabajo artístico que contravengan el régimen de temporalidad y falta de alta en la Seguridad Social) y 15.5 ET (limitaciones al encadenamiento de contratos). Se analizan detalladamente tales cuestiones a continuación, con particular atención a esta última, cuyo encaje presenta un mayor grado de fricción con los parámetros reguladores de la contratación en este ámbito que, como línea de principio, se ha decidido mantener.

##### *a) La conversión en indefinido por contravención del régimen normativo:*

Se establece así, en primer término, que las personas contratadas incumpliendo lo establecido en el citado precepto (duración y modalidades del contrato de trabajo artístico) adquirirán la condición de fijas. Presenta el mismo una plena sintonía con el actual artículo 15.4 ET, que prescinde ya, como se sabe, de la anterior referencia al fraude de ley (antiguo artículo 15.3 ET) como figura jurídica de referencia en la sanción de los incumplimientos del régimen de la contratación temporal<sup>35</sup>. Han dejado de exigir ambos

---

*op. cit.*, pp. 174-179), habiéndose simplemente actualizado el precepto con la eliminación de las anteriores menciones relativas al número de ejemplares o a las tareas de registro y certificación por parte del servicio público de empleo.

<sup>35</sup> Se trata, como se ha dicho, de la supresión de un elemento “obvio, y sin novedad alguna respecto a las

preceptos, así pues, el dificultoso elemento subjetivo (*animus defraudandi*) propio de la estricta remisión a la categoría civil (artículo 6.4 C.Civ.), pasando ahora a sancionar no ya conductas *in fraudem legis*, sino conductas *contra legem*<sup>36</sup>. Lo recogido ahora, en definitiva, es una *presunción iuris et de iure* en virtud de la cual los contratos temporales artísticos que contravengan el régimen de temporalidad tendrán la consideración de fijos.

Surge, no obstante, la duda de si la conversión en indefinido del contrato artístico se ha de producir en base a la constatación de cualquier tipo de incumplimiento; o si se excluyen los incumplimientos relativos a los requisitos formales del contrato. Nos inclinamos aquí por la continuidad de la aplicación subsidiaria del artículo 8 ET<sup>37</sup>, en virtud del cual el incumplimiento de la forma escrita tendría como única consecuencia –dejando aparte las de tipo administrativo sancionador *ex* artículo 7 TR-LISOS– la de establecer una presunción *iuris tantum* que permite acreditar la existencia de causa de temporalidad para el contrato, en los términos ahora exigidos con mayor rigurosidad. Esto es, probándose con precisión, a falta de contrato formalizado por escrito que lo explicita, “*la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista*”.

Por otra parte, en idéntica línea eliminadora de la anterior mención al fraude de ley, como se vio anteriormente, el actual artículo 5.2 RDA señala ahora la posibilidad de acordar prórrogas sucesivas del contrato laboral artístico de duración determinada, “siempre que la necesidad temporal de la empresa, que justificó su celebración, persista”. Las prórrogas del contrato, tanto expresas como tácitas (*ubi lex non distinguit...*), continúan expresamente amparadas dentro del régimen de temporalidad del contrato artístico, condicionada su licitud a la posibilidad de acreditar la subsistencia de la naturaleza temporal de la contratación prorrogada.

#### *b) La conversión en indefinido por falta de alta en Seguridad Social*

Resulta también de aplicación, según lo expresamente dispuesto en el artículo 5.4 RDA, la regla de conversión en indefinido de los contratos de trabajo artístico por causa de falta de alta en la Seguridad Social. Lo cual parece que se producirá –aspecto inconvenientemente omitido por el precepto– una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba<sup>38</sup>, tal y como señala el artículo 15.4 ET.

---

reglas del C. Civ.”: Cruz Villalón, J.: “Texto y contexto de la reforma laboral de 2021”, *Temas Laborales*, nº 161, 2022, p. 32.

<sup>36</sup> *Vid.* Ballester Pastor, M.A.: *La reforma laboral de 2021: más allá de la crónica*, MTES, Madrid, 2022, pp. 55, para quien resulta ahora más sencilla y automática la calificación del contrato temporal como indefinido cuando concurra “cualquier ilegalidad”, sin que necesariamente el comportamiento deba ser constitutivo de fraude.

*vVid.* Alzaga Ruiz, I.: *La relación laboral de los artistas, op. cit.*, pp. 178-179.

<sup>38</sup> Tales plazos, en el contrato de trabajo artístico, vienen determinados por el artículo 4 RDA: 5 días en los contratos de duración no superior a dos meses, 10 días en los de duración no superior a seis meses; y de 15 días en los restantes.

Pese a que la actual regulación del contrato artístico ha eliminado la anterior remisión al régimen estatutario de las modalidades de contratación, dicha pauta interpretativa, creemos, ha de entenderse aplicable acudiendo a la previsión general del artículo 12 RDA: procede la aplicación supletoria “condicionada” del ET y las demás normas laborales de general aplicación en lo no regulado por la norma reglamentaria, en cuanto no resulte incompatible con la naturaleza especial de la relación laboral”<sup>39</sup>.

c) *La conversión en indefinido por encadenamiento de contratos artísticos de duración determinada*

La novedad más destacada en el nuevo régimen del trabajo artístico, en lo referente a las garantías frente al abuso de la temporalidad, es la aplicabilidad, por remisión expresa del artículo 5.4 RDA, de las reglas previstas en el artículo 15.5 ET para los supuestos de encadenamiento de contratos de duración determinada. El legislador reglamentario entiende como obligatoria la aplicación de dichas reglas, a partir de una doble premisa. En primer lugar, una vez que los artistas se encuentran incluidos dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada (SSTJUE 25-10-2018, *Sciotto-Fondazione Teatro dell’Opera di Roma*; y 26-2-2015, *Comisión c. Luxemburgo*). Y en segundo lugar, al no poder ser excluido dicho colectivo de las medidas que corresponde adoptar a los Estados Miembros (Cláusula 5ª) para evitar el abuso en la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada establecidos en los ordenamientos nacionales. En esencia, el legislador reglamentario no ha venido en este punto sino a recoger la doctrina asentada por el Tribunal Supremo en sus recientes pronunciamientos dictados en unificación de doctrina<sup>40</sup>: existía, pues, con carácter previo al RD-Ley 5/2022, jurisprudencia en sentido técnico sobre este particular, a la cual se ha otorgado marchamo normativo<sup>41</sup>.

No obstante, lo cierto es que, más allá de la rotundidad con que se pronuncia el Preámbulo de la norma reformadora, el análisis de la doctrina del TS, como se ha puesto de relieve desde determinados ámbitos doctrinales<sup>42</sup>, no deja de arrojar algunas dudas,

<sup>39</sup> Dando por sentada sin mayores consideraciones la aplicación de la pauta estatutaria, *vid.* Altés Tárrega, J.A.; Aradilla Marqués, M.J.; García Testal, E.: “La nueva regulación de la relación laboral especial de las personas dedicadas a actividades artísticas”, *op. cit.*, p. 4.

<sup>40</sup> *Vid.* SSTs 7-9-2021 (R. 4110/2021); 7-9-2021 (R. 4276/2021) 8-9-2021 (R. 1158/2019) y 25-1-2022 (R. 489/2021).

<sup>41</sup> Con anterioridad, en sentido contrario al RD-Ley 5/2022, el RD-Ley 2/2018, de 13 de abril, por el que se modificó el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, en su D.A. 5ª introdujo una cuestionable disposición *ad hoc* para tratar de contrarrestar la doctrina judicial imperante (aplicabilidad del artículo 15.5 ET) en relación exclusivamente con los contratos de 34 bailarines de la Compañía Nacional de Danza cuyo contrato finalizaba el 31 de agosto de 2018; previsión posteriormente derogada por la Ley 2/2019, de 1 de marzo. De esta extinta norma se podía ya quizá extraer un cierto reconocimiento legal de la aplicación del artículo 15.5 ET al trabajo artístico, que ahora finalmente se proclama.

<sup>42</sup> *Vid.* Altés Tárrega, J.A. García Testal, E.: “La aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabaja-

en particular focalizadas sobre la segunda de las premisas en las que se asienta. Dicho de otro modo, una cosa es que al trabajo artístico le resulte de aplicación la Directiva 1999/70/CE; y otra diferente es la interpretación de la Cláusula 5ª que se efectúa, y su propia proyección en este ámbito. La citada disposición enumera, como es sabido, una serie de medidas para prevenir la utilización sucesiva de contratos de duración determinada: a) *razones objetivas* que justifiquen la renovación de tales contratos; b) la *duración máxima* total de los sucesivos contratos; y c) el *número de renovaciones* de tales contratos. De este modo, los Estados miembros deben incorporar a su legislación una o varias de estas medidas cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, pero teniendo en cuenta –aspecto que debe ser remarcado– “*las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores*”.

Se ve notoriamente influido quizá el TS en su doctrina por un entendimiento no preciso, y quizá exorbitante, de la doctrina sentada en los pronunciamientos del TJUE en esta materia, relativa a la contratación del trabajo artístico no en el ordenamiento español, sino en los ordenamientos luxemburgués e italiano (STJUE 26-2-2015; *Comisión c. Luxemburgo*; y STJUE 25-10-2018; *Sciotto-Fondazione Teatro dell’Opera di Roma*). En ambos casos, de hecho, el cuestionamiento de la legalidad nacional sometida a enjuiciamiento se refería a la ausencia en las mismas de *razones objetivas* que justificasen la renovación de los contratos (medida a) de la Cláusula 5ª); y no a la falta de adopción de la medida b) de la Cláusula 5ª (establecimiento obligatorio e incondicional de una duración máxima total de los sucesivos contratos), a la que responde el artículo 15.5 ET. De este modo se ha llegado a afirmar que si se pone en relación estas resoluciones del TJUE con la normativa española sobre contratación de artistas (previa a la reforma del RD-Ley 5/2022), esta hace prevalecer la contratación temporal sobre la contratación indefinida, pero lo hace sobre criterios objetivos, descansando en un principio de causalidad que ampara la temporalidad”<sup>43</sup>.

Hay que decir también que en la doctrina interna del TS, por otra parte, junto al artículo 15.5 ET, ha cobrado un gran peso en su *ratio decidendi*, en realidad, la inexistencia de causa de temporalidad justificadora de la contratación temporal en los casos examinados, por lo que quizá el recurso a dicha garantía de salvaguarda –contravención de la normativa: anteriormente, fraude de ley– resultaría más adecuada. No en vano, en los supuestos analizados se acaba declarando la relación laboral como indefinida al haberse venido prestando servicios propios de la actividad ordinaria y estructural de la entidad empleadora<sup>44</sup>.

---

dores a la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, nº 449-450, 2020, pp. 66 y ss.

<sup>43</sup> *Vid.* Altés Tárrega, J.A., García Testal, E.: “La aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores...”, *op. cit.*, pp. 76-80. Se entiende, pues, que la normativa española sobre el trabajo artístico sí podría superar el canon comunitario, aunque no se aplicara el límite a la sucesión de contratos temporales establecido en la normativa común.

<sup>44</sup> Tomando como referencia el supuesto de hecho analizado en la inicial STS 15-1-2020: relación laboral sin interrupciones, soportada en sucesivos contratos anuales para actuar en todos los espectáculos líricos que requieran ballet y que figuren dentro de las actividades programadas; cláusula de sometimiento en todo mo-

Sea como fuere, lo cierto es que el debate sobre el alcance de las obligaciones derivadas del Derecho comunitario en la materia, una vez incorporada al RDA la aplicabilidad de las reglas que rigen el encadenamiento de contratos temporales *ex* artículo 15.5 ET queda en un segundo plano. Lo que se plantea ahora más bien, tras la decisión del legislador reglamentario, directamente inspirada en la jurisprudencia del TS, es la presencia de dos lógicas hasta cierto punto confrontadas en la ordenación vigente del contrato de trabajo artístico. Por un lado, existe un régimen especial “desestatutarizado” que establece una serie relativamente amplia y flexible de causas de temporalidad por las que la autonomía individual puede decantarse con cierto margen de libertad, incluyendo la estipulación de términos propios e impropios. Así como también una amplia posibilidad de concertar sucesivas prórrogas, expresas o tácitas, del contrato laboral artístico de duración determinada, siempre que la necesidad temporal de la empresa que justificó inicialmente su celebración subsista. Por otro lado, se sanciona el encadenamiento de dos o más contratos temporales de trabajo artístico con el mismo criterio objetivador del fraude –superación de una duración temporal máxima de 18 meses, de manera continua o discontinua, dentro de un plazo de 24 meses– aplicado por la normativa común, exclusivamente ahora, por cierto, para los contratos de trabajo por circunstancias de la producción.

La tensión entre ambas lógicas se plasma en el diferente tratamiento que, de manera un tanto incongruente, podría acabar otorgando el nuevo marco normativo a situaciones prácticamente análogas. De existir formalmente dos o más contratos de trabajo artísticos sucesivos entre el empleador y la persona artista, con o sin solución de continuidad, que sumen una duración total superior a dieciocho meses en un plazo de veinticuatro meses, en los términos descritos en el artículo 15.5 ET, la relación se verá transformada automáticamente en un contrato indefinido, sin posibilidad alguna de probar en contrario la subsistencia de causa alguna de temporalidad<sup>45</sup>. Una regla que, en rigor, quizá no resulte de aplicación si lo que se establecen son simplemente prórrogas de un mismo y único contrato inicial causalmente válido antes y después de la propia prórroga (en los términos del artículo 5.2 RDA: “siempre que la necesidad temporal de la empresa, que justificó su celebración, persista”). Una situación, esta última, en la que no habría, en puridad, una pluralidad de contrataciones (“dos o más contratos”, según

---

mento a órdenes en lo concerniente a ensayos, clases y planes de trabajo; realización permanente actividades de preservación del repertorio; cláusula de disponibilidad permanente para el empleador, sin posibilidad de participación en otros espectáculos salvo autorización por escrito, etc. *Vid.*, para un comentario de la misma, Martín Vales, P.: “El encadenamiento de contratos en la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”, *Trabajo y Derecho*, nº 69, 2020.

<sup>45</sup> En este punto, la nueva regulación, basada en una objetivación del fraude, vendría a corregir la extendida tendencia interpretativa presente en la doctrina judicial de suplicación, según la cual la normativa específica del trabajo artístico impediría la apreciación de fraude por la sucesiva concatenación de contratos. De hecho, con el marco anterior, los tribunales, a diferencia de lo sucedido con los contratos temporales del régimen común, raras veces aplicaban la figura del fraude de ley en la relación laboral especial del trabajo artístico. *Vid.* Altés Tárrega, J.A., García Testal, E.: “La aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores...”, *op. cit.*, p 72.

requiere el artículo 15.5 ET)<sup>46</sup>. Habrá de ser la jurisprudencia, en todo caso, la que resuelva el encaje de las dos lógicas contrapuestas, confirmando o no si este es el sentido que ha de atribuirse a la nueva regulación reglamentaria.

Por otro lado, resulta también una incógnita, quizá mayor aún, el sentido que ha de adquirirse, en el ámbito del trabajo artístico, la aplicación del segundo inciso del renovado artículo 15.5 ET: esto es, la conversión en fijo del contrato artístico cuando el “puesto de trabajo” haya estado ocupado, con o sin solución de continuidad, durante idéntico periodo temporal, a través de una pluralidad de contrataciones incluso con distintos artistas: ¿es un mismo puesto de trabajo, por ejemplo, el desempeño de idéntico papel o cometido artístico por parte de diversos intérpretes en sucesivas temporadas? Una respuesta afirmativa a tal pregunta, avalada quizá por la literalidad del precepto, resulta claramente opuesta e incluso incompatible, a nuestro juicio, con las peculiaridades intrínsecas propias del trabajo artístico objeto de la RLE. La extensión *in totum* del artículo 15.5 ET a la RLE, basado en la jurisprudencia previa –que versaba sólo sobre el primer inciso del precepto–, no ha ponderado suficientemente, quizá, la existencia e impacto del segundo y nuevo párrafo del artículo 15.5 ET, procedente de la reforma del RD-Ley 32/2021.

*d) Una cuestión crítica: la conversión del contrato temporal artístico en contrato fijo-discontinuo*

La contraposición de lógicas a la que se viene aludiendo, y en particular la dialéctica entre “estatutarización” y “desestatutarización”, se percibe también en los casos en que la conversión en indefinidos de los contratos artísticos inicialmente suscritos como temporales no conduzca a su modalidad ordinaria, sino a la del contrato fijo-discontinuo.

Pese a ser ésta una posibilidad explícitamente aludida por el Preámbulo de la norma<sup>47</sup>, el artículo 5.4 RDA, de manera criticable, guarda un inconveniente silencio sobre si la aplicación de sus garantías viene acompañada, en tales casos, de la aplicación del actual artículo 16 ET. Hubiese resultado oportuno, a nuestro entender, un pronunciamiento explícito al efecto, toda vez que el RDA ha eliminado de su articulado la anterior remisión a la normativa estatutaria de las modalidades contractuales<sup>48</sup>. Siendo

<sup>46</sup> Y es que la noción de “prórroga” empleada por el artículo 5.2 RDA (“prórrogas sucesivas”) implica, en sentido técnico, la extensión temporal de un contrato vigente sin que se produzcan modificaciones sustantivas en la relación jurídica: *vid.*, en este sentido, el Dictamen 1717/2006 del Consejo de Estado, de 28-9-2006 (p. 8), en relación con el proyecto del actual RD 1146/2006, de 6 de octubre, sobre la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

<sup>47</sup> Se declara en el mismo (apartado III) que “El reconocimiento de que fuera de las actividades artísticas de naturaleza temporal que legitiman el recurso al mencionado contrato de duración determinada, la contratación deberá ser indefinida ya sea en sus modalidades de ordinaria, ya de fijo discontinua”. Si bien al mismo tiempo de manera un tanto contradictoria se alude más adelante, como factor motivador de la reforma, a “la modificación de los artículos 15 y 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores” (apartado VI).

<sup>48</sup> Disponía el desaparecido precepto que “Los contratos de los trabajadores fijos de carácter discontinuo y las modalidades de del contrato de trabajo se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores”.

clara ahora la incompatibilidad del actual artículo 15 ET con el trabajo artístico, y plenamente descartable su aplicación supletoria condicionada *ex* artículo 12 RDA en materia de regulación de la causalidad del contrato temporal artístico, no sucede lo mismo con el artículo 16 ET –un precepto, por cierto, en vías de creciente descausalización con la última reforma laboral–, ni antes ni tampoco después de la operación reformadora

Teniendo en cuenta que normalmente los contratos de trabajo artísticos tienden a ser de muy corta duración (*v. gr.*, una o varias actuaciones o un tiempo cierto limitado), la aplicación, en particular, del artículo 15.5 ET en este terreno parecería dirigida a concentrar su efectividad quizá, de manera predominante, en los supuestos de sucesión de contratos artísticos de temporada que se repiten anualmente. Pues bien, en relación con tales supuestos, la jurisprudencia venía siendo contraria a calificar dichas situaciones como un contrato de trabajo fijo-discontinuo, pese al carácter cíclico de la actividad, en atención justamente a las peculiaridades del trabajo artístico, y en particular, al derecho de los empleadores artísticos a la modificación de los espectáculos y a la renovación continuada de los artistas para conservar la atención del público, etc.<sup>49</sup>. En idéntica línea, la doctrina científica había venido considerado como contradictoria con las peculiaridades del trabajo artístico la regulación estatutaria del trabajo fijo-discontinuo, pese a la anterior remisión que el artículo 5.2 RDA efectuaba a dicha modalidad contractual. Se estimaba así que el legislador reglamentario no había querido descartar la posibilidad de que existan artistas que, pese a todo, sean contratados para una actividad artística reiterada, no cambiante o sometida a un alto grado de homogeneidad, en cuyo caso se aceptaba la condición de fijeza solo con carácter excepcional y respetando las salvedades que la regulación sectorial pudiese disponer en cada caso<sup>50</sup>. La aplicación del artículo 15.5 ET, basado en parámetros objetivos, podría ciertamente alterar ahora la respuesta jurídica previamente otorgada a tales situaciones: lo relevante será exclusivamente el transcurso de los plazos temporales allí establecidos, perdiendo relevancia, en su caso, incluso la propia homogeneidad o heterogeneidad de las actividades desarrolladas sobre la base de sucesivas contrataciones temporales.

Resulta poco discutible, en todo caso, la posibilidad de la autonomía individual *ex* artículo 5.1 RDA, de celebrar el contrato de trabajo artístico “para una duración indefinida” y no determinada, mención que permitiría amparar el sometimiento pactado del mismo a la normativa estatutaria, en su supuesto más genuino –dada su actual versatilidad, tras la reforma del RD-Ley 32/2021–: la realización de actividades productivas de temporada o de prestación intermitente (artículo 16.1 ET, primer inciso), otorgando base explícita, por ejemplo, al derecho al llamamiento para nuevas temporadas, etc.

<sup>49</sup> *Vid.* SSTs 17-7-2004 (R. 4443/2003) y 17-5-2005 (R. 2700/2004).

<sup>50</sup> *Vid.* Alzaga Ruiz, I: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos:...”, *op. cit.*, p. 142.

## 5. Las novedades en el régimen extintivo. En particular, sobre las mejoras indemnizatorias

La reforma de la relación laboral del trabajo artístico, en su nuevo artículo 10.2 RDA, ha elevado la cuantía que corresponde a la indemnización por terminación del contrato (anteriormente: 7 días de salario/año trabajado), quedando equiparada con la prevista en el régimen laboral común hoy día exclusivamente, tras su inicial introducción a cargo de la Ley 35/2010, para el contrato de trabajo por circunstancias de la producción: 12 días de salario/año, prorrateándose los periodos inferiores (artículo 49.1 c) ET). Se secunda, de este modo, una demanda de mejora previamente formulada también desde el ámbito doctrinal<sup>51</sup>, atendiendo a la concurrencia de una análoga razón de ser: el establecimiento de una compensación en favor de unos trabajadores que carecen de contrato por tiempo indefinido, experimentando una mayor discontinuidad que otros en la prestación de servicios. Junto a lo anterior, en la línea igualmente de lograr dicha equiparación, correspondía también eliminar el mínimo de un año de servicios para su devengo que contenía anteriormente dicho precepto.

Ahora bien, junto a lo anterior, resulta especialmente destacable el aumento de dicha indemnización por terminación del contrato artístico hasta los 20 días de salario/año de servicio cuando la duración del mismo resulte superior a los 18 meses; una mejora sustancial de la que se beneficiarán, en particular, quienes participen en representaciones u obras de larga duración en cartel. De tal regla se beneficiarán tanto quienes alcancen dicha duración contractual con un solo contrato o sus prórrogas, como aquellos otros que acumulen una sucesión de dos o más contratos: a la aplicación de dicha cuantía indemnizatoria se llegaría, entendemos, al haberse transformado el contrato en indefinido *ex* artículos 5.4 RDA y 15.5 ET, y resultar aplicable la normativa estatutaria relativa a los despidos objetivos y colectivos. En tales casos, entendemos, de concurrir los elementos causales, temporales y numéricos contemplados en el artículo 51 ET, no resultaría posible eludir dicho régimen jurídico<sup>52</sup>. No estaremos ya en el caso de extinción de contratos temporales *ex* artículo 49.1 c) ET, excluidos, como se sabe, de dicho procedimiento, precisamente por haberse transformado en indefinidos. Otra posible diferencia sustancial de régimen jurídico, quizá no medida por el legislador reglamentario y que habrán de resolver los tribunales, entre la situación de un único contrato de trabajo artístico prorrogado más allá de los 18 meses, y la existencia de encadenamientos de dos o más contratos que superen dicho plazo.

Por último, en relación con el periodo de preaviso de extinción, señalar que el artículo 10.3 RDA remite ahora a la negociación colectiva para la determinación de sus límites de duración, rigiendo los términos dispuestos reglamentariamente sólo de manera supletoria, en defecto de pacto convencional: diez días de preaviso si la duración del

<sup>51</sup> *Vid.* Alzaga Ruiz, I.: “Propuesta de mejora de la situación laboral de los artistas...”, *op. cit.*, pp. 142-143.

<sup>52</sup> Cuestión que plantean Altés Tárrega, J.A.; Aradilla Marqués, M.J.; García Testal, E.: “La nueva regulación de la relación laboral especial...”, *op. cit.*, p. 5.

contrato ha sido superior a tres meses; quince días si ha sido superior a seis meses; y un mes si ha sido superior a un año.

## **6. Los aspectos relativos a la cotización a la Seguridad Social. ¿Una equivalencia plena entre el ámbito de aplicación del RDA y el artículo 32 RGCL?**

En materia de Seguridad Social, el impacto del RD-Ley 5/2022 resulta realmente limitado: para empezar, no afecta directamente a aspectos prestacionales –materias como la compatibilidad de la pensión con los derechos de autor, o la protección por desempleo durante la pandemia ya han sido reguladas–, sino exclusivamente a cuestiones relativas al régimen de cotización a la Seguridad Social. De manera primordial, para acompañar su ámbito subjetivo de aplicación con el de la RLE, una vez incorporado a la misma el personal técnico y auxiliar. Junto a lo anterior, resulta también oportuna la modificación del artículo 151.3 TR-LGSS<sup>53</sup> para declarar que la penalización “disuasoria” en la cotización relativa a los contratos de duración inferior a 30 días allí regulada (RD-Ley 31/2021), no es aplicable a los sujetos incluidos en la relación laboral del trabajo artístico, al carecer de sentido dicha figura en atención a las particularidades del mismo.

En relación con la introducción de modificaciones objetivas o sustanciales de mayor calado, la norma reformadora se limita simplemente a apuntar futuras novedades aún no concretadas<sup>54</sup>. Se anuncia así que, con el fin de facilitar el establecimiento de un nuevo sistema de cotización para los trabajadores autónomos, en función de los rendimientos obtenidos por su actividad económica o profesional, el Gobierno procederá a efectuar las adaptaciones reglamentarias precisas, afectantes tanto al RD 84/1996 (Reglamento General sobre inscripción, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos) como al RD 2064/1995 (Reglamento General sobre cotización y liquidación: RGCL). Pendiente de regulación queda, por consiguiente, la aplicación una cotización reducida (“en los términos que se determinen normativamente”), para aquellos artistas dados de alta en el RETA que obtengan rendimientos inferiores a 3.000 Euros. Una previsión que, lejos de concebirse como una suerte de “privilegio”, quizá pueda abrir el camino también, como es deseable, para otros sectores profesionales sometidos a análogas condiciones de intermitencia en la prestación de sus servicios.

Así las cosas, por consiguiente, la aportación central del RD-Ley 5/2022 en materia de cotización (D.F. 2ª), estriba en realidad en la mera y simple modificación del artículo 32 RGCL, a los efectos de incluir al personal técnico y auxiliar entre los sujetos a los que les resultan de aplicación las especialidades de cotización. Se trata así de corregir la regulación anterior, que incluía solamente de manera parcial a este colectivo, ahora integrado en la RLE. Sucede que con anterioridad al RD-Ley 5/2022, no existía una equivalencia entre la consideración de artista en la normativa del Régimen General de la

<sup>53</sup> D.F. 1ª RD-Ley 5/2022.

<sup>54</sup> D.A. 2ª RD-Ley 5/2022.

Seguridad Social a efectos de cotización, y la calificación de la RLE de artista, tal y como venía apreciando la doctrina judicial<sup>55</sup>. Existía una inclusión meramente parcial del colectivo de técnicos y auxiliares en el sistema de cotización de los artistas –heredado del RD 2621/86– que, al referirse a los trabajadores de producción, doblaje o sincronización de películas, se encargaba de efectuar un listado de las categorías profesionales entre los que figuraban los técnicos y auxiliares de producción.

El actual artículo 32.1 RGCL intenta proclamar finalmente, de una manera más nítida a nuestro juicio, la coincidencia plena entre el ámbito de imputación de la RLE y el ámbito de aplicación del artículo 32 RGCL<sup>56</sup>. Consciente de la problemática previa de falta de coordinación entre ambas regulaciones, es intención evidente del legislador la de eliminar dicha situación previa, claramente disfuncional, que originaba una inconveniente conflictividad jurídica. A tal objetivo es al que responde la literalidad del nuevo precepto, que alude ya textualmente a la nueva denominación de la RLE, inclusiva tanto de los artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, como de las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad. Téngase presente, en todo caso, como se vio con anterioridad, que la realización de dichas actividades técnicas y auxiliares queda excluida del ámbito de imputación de la RLE cuando se trate de “*actividades que se desarrollen de forma estructural y permanente por la empresa, aunque sean de modo cíclico*” (artículo 1.2, tercer párrafo). Lo cual, por consiguiente, cerraría la aplicabilidad del sistema especial de cotización *ex* artículo 32 RGCL a tales profesionales cuando su vinculación contractual sea estable, y carezca, por tanto, de los rasgos de intermitencia y discontinuidad que justifican las especialidades de cotización. El actual sistema de cotización, entendemos, a diferencia del anterior, sí que establece diferenciación en base a la modalidad de contratación y la duración del contrato.

A partir de la anterior proclama general que sirve de encabezamiento del precepto –coincidencia plena entre la RLE y el artículo 32 RGCL, con el matiz de las peculiaridades añadidas para los profesionales taurinos *ex* artículo 33 RGCL–, ciertamente sucede que, a la hora de enumerar categorías profesionales, a los efectos de asignación de grupos de cotización, el artículo 32.3, Apartado II ha decidido no romper la continuidad con los precedentes, aludiendo ahora a los “Trabajos de producción, doblaje o sincronización de películas (tanto en las modalidades de largometrajes como de cortometrajes o publicidad) o para televisión, *y trabajos técnicos y auxiliares directamente vinculados a actividades de artes escénicas, audiovisuales y las musicales*”, mención esta última que resulta ya inclusiva, en todo caso, de los diferentes ámbitos concernidos en la RLE. Otra cosa es si la enumeración de categorías profesionales que se realiza reglamentariamente, a los efectos de su adscripción a los distintos grupos de cotización (1, 2, 3, 4, 5 ó 7) resulta o no agotadora de los distintos cometidos o tareas profesionales de

<sup>55</sup> *Vid.* STSJ Madrid 18-4-2005 (R. 1464/2005) ó STSJ Madrid, C-A, 13-2-2019 (R. 129/2018).

<sup>56</sup> Plantean dudas al respecto, en cambio, Altés Tárrega, J.A.; Aradilla Marqués, M.J.; García Testal, E.: “La nueva regulación de la relación laboral especial...”, *op. cit.*, p. 5. El panorama se completaría, en todo caso, con las peculiaridades propias o añadidas del artículo 33 RGCL para los profesionales taurinos.

duración temporal en las que puedan concretarse dichos trabajos técnicos o auxiliares necesarios y con vinculación directa con las actividades artísticas en el presente o en el futuro, dada la rápida evolución de las mismas. Nótese que no existe aquí, como se apuntó más atrás, ninguna habilitación concedida a la negociación colectiva en cuanto a la delimitación del personal técnico y auxiliar, como sí sucede, exclusivamente, con quienes tengan la condición de “artista, intérprete y ejecutante” (último inciso del artículo 1.2 RDA, segundo párrafo). Ajustar dicha enumeración de categorías con el rótulo general del artículo 32.3, Apartado II es, quizá, así las cosas, una tarea que requerirá de futuras actualizaciones normativas.

## 7. Bibliografía

- Altés Tárrega, J.A., García Testal, E.: “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, J.A., Aradilla Marqués, M.J., García Testal, E.: “La nueva regulación de la relación laboral especial de las personas dedicadas a actividades artísticas”, *El Foro de Labos*, 6 abril 2022.
- Alzaga Ruiz, I.: *La relación laboral de los artistas*, CES, Madrid, 2001.
- Alzaga Ruiz, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 118, 2015.
- Alzaga Ruiz, I.: “Propuestas de mejora de la situación sociolaboral de los artistas en espectáculos públicos”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 203, 2017.
- Ballester Pastor, M.A.: *La reforma laboral de 2021: más allá de la crónica*. MTES, Madrid, 2022.
- Cabero Morán, E.: “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*, nº 89, 2022.
- Cruz Villalón, J.: “Texto y contexto de la reforma laboral de 2021”, *Temas Laborales*, nº 161, 2022.
- Desdentado Bonete, A., Durán Heras, A.: “Las causas económicas para la extinción objetiva del contrato de trabajo. Un análisis jurídico y económico”, en AA.VV.: *Los despidos por causas técnicas, organizativas y productivas*, C.G.P.J., Madrid, 1996.
- Durán López, F.: “La relación laboral especial de los artistas”, *Relaciones Laborales*, 1986-I.
- López-Tarruella Martínez, F.: “Comentarios al artículo 2.1 e): Relaciones laborales de carácter especial”, en AA.VV.: *Comentarios a la leyes laborales*, Tomo II, Vol. 1, Dir. Borrajo Dacruz, E. Edersa, Madrid, 1985.
- Hurtado González, L.: *Artistas en espectáculos públicos. Régimen laboral, propiedad intelectual y Seguridad Social*, La Ley, Madrid, 2006.

- Martín Vales, P.: “El encadenamiento de contratos en la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”, *Trabajo y Derecho*, nº 69, 2020.
- Roqueta Buj, R.: *El trabajo de los artistas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.
- Ruiz de la Cuesta, S.: *El contrato laboral del artista*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
- Valdés Dal-Re, F.: “Jurisprudencia en unificación de doctrina y relaciones laborales especiales: algunos puntos críticos”. *Relaciones Laborales*, 1998-II.
- Valdés Dal-Re, F.: “La relación laboral de los artistas: notas sobre su configuración”, *Relaciones Laborales*, 2008-II.