

ASPECTOS CLAVES DEL REAL DECRETO 5/2022, DE 22 DE MARZO, SOBRE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ARTISTAS

El RD 5/2022, de 22 de marzo¹ (el “RD”), viene a modificar el anterior, el Real Decreto 1435/1985², sobre la relación de carácter especial de las personas dedicadas a actividades artísticas, tratando de adaptarse a la nueva realidad artística y cultural, y de dar respuesta a las necesidades derivadas de la **intermitencia** y **temporalidad** que caracteriza su contratación, así como integrar en el ámbito de protección toda la diversidad del colectivo que esta relación comprende. La fecha de entrada en vigor está prevista para el **31 de marzo de 2022**.

1. ¿Qué se entiende por relación laboral especial de los artistas? ¿A quién afecta?

Se entiende por relación laboral especial de los artistas aquella existente entre un organizador de espectáculos públicos (incluidas las entidades del sector público) (“**empresario**”) y quienes se dediquen a la prestación de una actividad artística (i.e. **artes escénicas, audiovisuales y musicales**) (“**persona trabajadora**” o “**artista**”) dentro de del círculo de organización y dirección de dicho organizador, siempre a cambio de una retribución.

Queda comprendido en este ámbito el personal que realiza actividades técnicas y auxiliares³ necesarias para la actividad artística, entendiéndose como necesarias aquellas vinculadas con ella y de carácter imprescindible para su ejecución, siempre y cuando dichas actividades no se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa.

Asimismo, el concepto de actividad artística incluye la desarrollada directamente ante el público o difundida a través de cualquier medio o soporte técnico, incluyendo entre otros, el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circo, salas de fiestas, discotecas, y **las desarrolladas en un entorno digital⁴, perdiendo así relevancia el lugar de actuación**. Por último, quedan excluidas las actuaciones artísticas en el ámbito privado.

2. ¿Quién tiene capacidad para contratar?

A diferencia de la mayoría de los sectores donde la contratación con menores está prohibida, en este ámbito está permitido de forma excepcional que los menores de 16 años contraten con el empresario, siempre y cuando no sea un peligro para su salud, y cuenten con la autorización por escrito y específica expedida por la autoridad laboral y que se deberá solicitar por los

* El texto en gris de esta Nota Jurídica corresponde a los establecido previamente por el Real Decreto 1435/1985, mientras que en azul son las novedades introducidas por el RD.

**En todo lo no regulado en este RD, se deberá atender al Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral aplicable.

¹ Real Decreto-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.

² Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

³ Las actividades técnicas y auxiliares incluyen, entre otras, actividades como la preparación, montaje y asistencia técnica del evento, el maquillaje, la peluquería y la sastrería.

⁴ Se incluye en entorno digital la web, el *streaming*, el *podcast*, etc.

representantes legales del menor⁵ indicando la actuación o espectáculo concreto. Esta excepción no resultará de aplicación para el personal auxiliar y técnico.

3. ¿Cómo se debe formalizar el contrato?

Los contratos se deberán formalizar por escrito, con independencia de su modalidad y duración. Asimismo, el empresario deberá informar a la persona trabajadora sobre aquellos elementos esenciales del contrato y su ejecución que no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

4. ¿Cuáles son las modalidades de contratación laboral existentes?

La forma de contratación puede ser de duración indefinida o determinada, con posibilidad de prórroga. El contrato laboral artístico de duración determinada sólo se podrá concertar para cubrir necesidades temporales de la empresa, incluyendo aquellos contratos para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada, por el tiempo que la obra permanezca en el cartel o por el tiempo que duren las distintas fases de producción. Asimismo, la posibilidad de prórroga en los contratos temporales sólo será posible cuando persista la necesidad temporal de la empresa que justificó su celebración.

Dicha temporalidad se considerará acreditada cuando se especifique con precisión su causa temporal habilitante, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. En caso de no poder justificar la temporalidad, se entenderá que el contrato ha sido celebrado por tiempo indefinido, considerándose también fijas aquellas personas sin alta en la seguridad social o afectadas por el encadenamiento de contratos temporales.

5. ¿Existe la posibilidad de concertar un periodo de prueba?

Podrá concertarse un periodo de prueba en aquellos contratos de duración superiores a 10 días. Asimismo, la duración de dicho periodo de prueba podrá ser de cinco días máximo para aquellos contratos superiores a dos meses y de 15 días máximo para aquellos superiores a los seis meses.

6. ¿Qué derechos y deberes tienen los artistas frente al empresario?

Uno de los principales derechos de los que disponen los artistas es el derecho de ocupación efectiva. Este derecho consiste en que el artista no puede ser excluido (i) de los ensayos o actividades preparatorias para la actividad artística, (ii) de la actividad principal ante el público, y (iii) de la participación en grabaciones.

Por otro lado, en cuanto a deberes, los artistas están obligados a realizar las actividades artísticas en la fecha señalada, y con el nivel de diligencia correspondiente a sus aptitudes artísticas, siguiendo siempre las instrucciones del empresario.

Igualmente, el artista puede firmar con el empresario un pacto de plena dedicación, el cual debe quedar reflejado en el contrato y ser compensado económicamente, pudiendo quedar esta compensación englobada en la retribución del artista. En caso de que el artista rompa dicho pacto, el mismo deberá pagar al empresario la correspondiente indemnización por daños y perjuicios (esta última puede ser determinada por contrato o por el órgano judicial competente).

Estos derechos y deberes no afectarán al personal técnico y auxiliar.

7. ¿Cuál es la jornada del artista? ¿A qué descansos y vacaciones tienen derecho?

La jornada del artista incluye la prestación efectiva de la actividad artística ante el público, así como el tiempo bajo las instrucciones del

⁵ Se deberá contar, en su caso, con el consentimiento del menor si el mismo posee suficiente capacidad de juicio.

empresario a efectos de ensayos y grabación de las actuaciones. Se excluyen de dicha jornada la obligatoriedad de realización de ensayos gratuitos.

Asimismo, el descanso semanal de día y medio no podrá coincidir con los días en que se realice la exhibición. Este día y medio podrá ser ininterrumpido, fraccionado o acumularse en periodos de descanso de hasta 4 semanas, en función de lo pactado en convenio colectivo, y siempre respetando un descanso mínimo ininterrumpido de 24 horas. Igualmente, y siempre que no pueda disfrutarse de un día festivo por coincidir con la actividad artística ante el público, dicho descanso se trasladará a otro día.

Por último, los artistas tienen derecho a 30 días naturales de vacaciones. A este respecto, cuando el artista no preste servicios en todos los días laborales, la retribución de los descansos se reducirá proporcionalmente.

8. ¿Por qué causas se extingue el contrato?

La extinción del contrato de duración determinada se producirá por (i) el cumplimiento y (ii) la expiración del término o de sus prórrogas.

A la finalización del contrato, el artista tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente

a la parte proporcional que equivaldría de abonar 12 días de salario por año de servicio, incrementada a 20 días cuando la duración del contrato, incluidas sus prórrogas, exceda de 18 meses.

Igualmente, el empresario deberá preavisar de la extinción del contrato al artista. Dicho periodo de preaviso será el pactado en el contrario, o en su defecto, 10 días (contrato superior a 3 meses), 15 días (contrato superior a 6 meses), y 1 mes (contrato superior a 1 año). El incumplimiento de esta obligación supondrá para el empresario el abono de los días de preaviso no respetados.

9. ¿Cuál es la jurisdicción competente para regular los conflictos?

Los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social.

10. ¿Existe alguna exención de cotización a la Seguridad Social?

En este ámbito, la contratación temporal artística queda exenta de la cotización adicional correspondiente a los contratos de duración inferior a 30 días, en coherencia con la señalada intermitencia de esta actividad. Además, se compromete el desarrollo de una cotización reducida de los artistas autónomos con rendimientos anuales inferiores a 3.000 euros.

Esta Nota ha sido elaborada por Yolanda Valdeolivas, Of Counsel de la práctica de Laboral, y María Chávarri, Asociada de la práctica de Propiedad Intelectual, Industrial y Tecnología.

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 29 de marzo de 2022 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

Para más información,
pueden ponerse en contacto con:

Laura Pérez

Socia de Laboral
lperez@perezllorca.com

T: +34 91 423 67 38

Andy Ramos Gil de la Haza

Socio de Propiedad Intelectual, Industrial y Tecnología
aramos@perezllorca.com

T: +34 91 423 20 72