

La reforma de la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos¹

Icíar Alzaga Ruiz

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

Title: The Reform of the Artists and Cultural Workers Employment Law

Resumen: El Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, ha modificado 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. La reforma gira, en esencia, en torno a cuatro ejes: La ampliación del ámbito subjetivo de aplicación de la norma; la adaptación del régimen de contratación laboral artística a la reforma laboral llevada a cabo por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo; el aumento de la cuantía de la indemnización de fin de contrato temporal artístico; y la aprobación de medidas en materia de Seguridad Social. En este trabajo se analizan los aciertos y deficiencias de la reforma y se explica en detalle la nueva regulación de esta relación laboral de carácter especial.

Palabras clave: Artistas en espectáculos públicos. Técnicos espectáculos públicos. Reforma legislativa. Contratación laboral temporal. Protección social de artistas.

Abstract: The Royal Decree Law 5/2022, march 22nd, has modified the legal status of artists and other cultural workers. The Reform intends to introduce relevant changes in four fields: extensión of the special legal regime; adaptation of the legal régimen of the fixed-term contracts of cultural workers to the general legal regime approved in december 2021; increase of the amount of the end of fixed-term contracts compensation; and reform of the social protection of artists and cultural workers. This Paper deals with positive reactions to the reform and its failures and explains deeply the new status of the special labour relation.

Keywords: Artists and Cultural Workers. Legislative Reform. Special Fixed-Term contracts. Artists and cultural workers Social protection.

Sumario:

I. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN.

II. LA AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1435/1985.

1. La inclusión del personal técnico y auxiliar del espectáculo.

¹ El presente trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de Investigación del Plan nacional I+D+I, que lleva por título: “La dimensión sociolaboral de los riesgos asociados al cambio tecnológico: Conceptualización, prevención y reparación” (Referencia: PID2021-124979NB-I00).

2. La aclaración del concepto de artista en espectáculos públicos.
 3. Delimitación del concepto de empresario artístico: Especial consideración de la discusión en torno a la naturaleza jurídica de la relación que vincula a los representantes o managers con sus representados.
 4. La ampliación de los medios de difusión del trabajo artístico.
- III. EL CONTRATO LABORAL TEMPORAL ARTÍSTICO.
1. La justificación de la temporalidad del trabajo artístico y la creación de un contrato laboral temporal artístico.
 2. El encadenamiento de contratos temporales en el sector artístico.
- IV. EL AUMENTO DE LA CUANTÍA DE LA INDEMNIZACIÓN DE FIN DE CONTRATO LABORAL ARTÍSTICO.
- V. LAS MODIFICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.
- VI. CONCLUSIONES.

I. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

La Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista se creó en el seno de la Comisión de Cultura por acuerdo del Pleno del Congreso de los Diputados adoptado el 2 de febrero de 2017. Con fecha 6 de septiembre de 2018, dicha Subcomisión aprobó por unanimidad el Informe para la Elaboración del Estatuto del Artista². En él se contenían, entre otras medidas, recomendaciones para la reforma de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, regulada por el Real Decreto 1435/1985³. En concreto, se proponía: *a)* Ampliar la definición de espectáculo público, a fin de dar cabida a actividades profesionales conexas, no propiamente artísticas⁴; *b)* Incluir en el ámbito subjetivo de aplicación del nuevo Real Decreto al personal técnico y auxiliar cuyas condiciones fuesen similares en cuanto a discontinuidad de prestación de

² Previamente aprobado en el seno de la Subcomisión el 7 de junio de 2018.

³ El Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía, consideró que las recomendaciones aprobadas en el seno de la Subcomisión “pretenden mejorar las condiciones de todos los trabajadores de la cultura, adecuando la normativa que le es de aplicación a las especialidades del sector cultural, y en especial, a su carácter intermitente. A estos efectos, las medidas adoptadas buscan en definitiva la mejora de las condiciones que garanticen un adecuado desempeño de su actividad artística por los colectivos afectados (actores, escritores, cineastas, compositores, bailarines, etc.), desde un enfoque que contempla su tratamiento específico, tanto en materia laboral y de seguridad social, como en materia del régimen fiscal. Así, surge la necesidad de llevar a efecto diversas modificaciones en las disposiciones normativas que regulan este sector, y con ello el Gobierno viene a dar respuesta al Congreso de los Diputados, en consideración a la urgencia que ya presenta la exigencia de su cumplimiento”.

⁴ Recomendación 45 del Informe aprobado por la Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista: “Se recomienda modificar el RD 1435/1985 para ampliar la definición de espectáculo público, a fin de que se haga cargo de las actividades profesionales conexas que no implican actuar materialmente encima de un escenario”, *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Congreso de los Diputados, de 20 de junio de 2018.

servicios⁵ a los artistas⁶; c) Adaptar la normativa a la nueva realidad de los medios de fijación del trabajo cultural, de manera que se incluyesen entornos como el entorno web y otras formas de difusión del trabajo artístico más allá del lugar de actuación y del territorio nacional (como el *streaming*)⁷; d) Ampliar la protección a los menores de edad que participan en espectáculos públicos⁸; e) Corregir los abusos existentes en materia de contratación temporal y en los supuestos de encadenación de contratos temporales, así como de incentivar su conversión en contratos por tiempo indefinidos⁹; f) Adaptar la normativa a aquellas actividades artísticas que se llevan a cabo mediante actuaciones de muy corta duración (bolos)¹⁰; y, g) Equiparar la indemnización por finalización del contrato de duración determinada de esta relación laboral de carácter especial a la vigente con carácter general en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores¹¹.

La reforma pretende mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan en el sector cultural y superar el antiguo concepto de “artista en espectáculos públicos”.

⁵ Recomendación 46 del Informe aprobado por la Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista: “La Subcomisión ha constatado que existe una discordancia entre el RD 1435/1985 y el RD 2133/1975, regulador en su momento del Régimen Especial de Artistas (artículo que mantiene su vigencia a tenor de lo dispuesto en la disposición final primera del RD 2621/1986, que integró, entre otros el Régimen Especial de Artistas en el Régimen General de la Seguridad Social). Este incorporaba dentro del Régimen Especial y, como consecuencia de ello, en los mecanismos de integración en dicho Régimen General, a actividades que se realizasen ante el público o mediante cualquier clase de grabación o de retransmisión, incluidas las realizadas por apuntadores, regidores, avisadores, encargados de sastrería y de peluquería, siempre que las relaciones de trabajo de los mismos se hallaran concertadas con el empresario de una compañía de espectáculo. También las actividades de producción, doblaje o sincronización de películas de corto o largo metraje, incluidas las correspondientes a la plantilla técnica de producción, comparsaría y figuración, y, con carácter general, todas las actividades análogas. Por ello, se recomienda modificar el RD 1435/1985 para incluir en su ámbito de aplicación al personal técnico y auxiliar cuyas condiciones sean similares en temporalidad a las de los artistas y/o participantes en el espectáculo”, *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Congreso de los Diputados, de 20 de junio de 2018.

⁶ Recomendación 45 del Informe aprobado por la Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista: “Se recomienda adaptar el RD a la nueva realidad productiva mediante la integración de los técnicos y personal auxiliar en los espectáculos públicos y mediante la inclusión dentro de los actuales grupos de cotización al personal técnico y auxiliar que no se incardine en la estructura fija de la empresa productora de dicho espectáculo”, *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Congreso de los Diputados, de 20 de junio de 2018.

⁷ Recomendación 47 del Informe aprobado por la Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista, *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Congreso de los Diputados, de 20 de junio de 2018.

⁸ Recomendación 44 del Informe aprobado por la Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista: “Se recomienda modificar el RD 1435/1985 en interés de las personas menores de 16 años. Esta regulación es urgente debido al carácter excepcional, aunque creciente en el sector, de la participación de niños, niñas y adolescentes en espectáculos públicos. Estos menores, en virtud del art. 6.4 del Estatuto de los Trabajadores, al que se remite el artículo 9.2 de la LETA, no reúnen los requisitos del trabajador por cuenta propia y, en consecuencia, solo deben poder trabajar por cuenta ajena, con las debidas autorizaciones, controles y requisitos”, *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Congreso de los Diputados, de 20 de junio de 2018.

⁹ Recomendación 48 del Informe aprobado por la Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista, *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Congreso de los Diputados, de 20 de junio de 2018.

¹⁰ Recomendación 49 del Informe aprobado por la Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista, *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Congreso de los Diputados, de 20 de junio de 2018.

¹¹ Recomendación 50 del Informe aprobado por la Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista, *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Congreso de los Diputados, de 20 de junio de 2018.

La Disposición Final tercera del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía¹², encomendó al Gobierno aprobar en el plazo máximo de seis meses desde su publicación “un real decreto para modificar la regulación de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos contenida en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto”.

En cumplimiento de las recomendaciones incluidas en el informe de la Subcomisión para la Elaboración del Estatuto del Artista y de lo dispuesto en la citada Disposición Final tercera, mediante el Real Decreto 639/2021, de 27 de julio se creó y reguló la Comisión Interministerial para el desarrollo del Estatuto del Artista. Pocos meses después vio la luz el 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 sector¹³.

Lo primero que llama la atención de la reforma es su carácter de urgencia y su provisionalidad. Estamos ante un cambio legislativo precipitado o acelerado por otras reformas legislativas previas¹⁴, que entraban en vigor el 1 de abril de 2022 y que inquietaban al sector cultural por dos motivos: *a)* La desaparición del contrato para obra o servicio determinado -el más utilizado en las actividades artísticas-; y, *b)* La aprobación de una cotización adicional en contratos de duración inferior a 30 días -la mayoría en el sector de las actividades artísticas-, que encarecía la contratación de artistas en un momento especialmente delicado para el sector¹⁵. Esta urgencia y consiguiente provisionalidad de la reforma explica que la propia Disposición final quinta del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, inste al Gobierno para que en el plazo máximo de doce meses, proceda a “*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*”. Se dispone, por tanto, una nueva reforma de esta relación laboral especial, aunque previsiblemente continuista de la actual. Pocos cambios se esperan para esa reforma anunciada y vendrán referidos, en esencia, al trabajo de menores en espectáculos públicos.

La finalidad de la reforma de 2022 ha sido adaptar el Real Decreto 1435/1985 a las nuevas formas de difusión de las actividades artísticas, en especial, al entorno web, *streaming* y a la difusión online; ampliar el ámbito subjetivo de aplicación de la norma a los técnicos y auxiliares de actividades artísticas; adaptar el régimen de contratación laboral artística a la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-ley 32/2021, mediante la creación de un contrato laboral artístico específico; aumentar la cuantía de la

¹² BOE de 19 de diciembre.

¹³ BOE de 23 de marzo.

¹⁴ En esencia, por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

¹⁵ Exposición de Motivos del 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. En ella se explica cómo: “el sector cultural, por la intermitencia y temporalidad que caracteriza su contratación, es un colectivo especialmente vulnerable que, en estos tiempos, ha visto acentuada su precaria situación como consecuencia de las limitaciones que impiden el normal desarrollo de sus actividades. Prueba de ello son los últimos datos disponibles en materia de empleo que revelan cómo los sectores culturales y creativos se encuentran entre los más afectados por la pandemia. El empleo cultural anual en el último periodo anual disponible, de cuarto trimestre de 2020 a tercer trimestre de 2021, se situó en 674,1 mil personas (un 3,4 % del empleo total en España en el mismo periodo), lo que supone un descenso respecto a la media de empleo cultural en el año 2019 (710,2 mil), del 5,1 %.”.

indemnización de fin de contrato temporal; y, aprobar medidas concretas en materia de Seguridad Social. Veamos en qué términos.

II. LA AMPLICACIÓN DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1435/1985

1. La inclusión del personal técnico y auxiliar del espectáculo

El personal técnico y auxiliar, que colabora en la producción del espectáculo, no se regía hasta la fecha por lo dispuesto en el RD 1435/1985, al estar expresamente excluido de su regulación¹⁶. Si se cumplían las notas propias de la laboralidad, su fuente normativa era el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos, que pudieran serles de aplicación. Varios eran los argumentos que explicaban su tradicional exclusión del ámbito subjetivo de aplicación de la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos: *a)* La actividad del personal técnico y auxiliar del espectáculo en ocasiones podía ser considerada artística, al poder entenderse, que aportaban belleza y requerían de una determinada formación y pericia, pero no siempre era así; y, *b)* Como regla general, su prestación de servicios no se llevaba a cabo delante del público, es decir, sobre un escenario, por lo que no podía asimilarse a un “artista en espectáculos públicos”.

El personal técnico y auxiliar sufre a menudo la misma intermitencia en su prestación de servicios (y consiguiente intermitencia de ingresos) que los artistas en espectáculos públicos. Venían reclamando desde antiguo su equiparación a los artistas, que prestaban servicios en el sector cultural y su inclusión en el régimen laboral especial. Se han atendido sus reivindicaciones y se ha procedido a su inclusión, siempre y cuando no se trate de actividades que se desarrollen de forma estructural o permanente en la empresa. Se exige, por tanto, que su vinculación a la empresa sea temporal.

La relación laboral especial se aplica,
con ciertas excepciones, también al personal técnico y
auxiliar necesario para el desarrollo de la actividad

Su incorporación al RD 1435/10985 no era *a priori* sencilla. En nuestra opinión, no cabía extender el ámbito subjetivo de aplicación del RD 1435/1985 al personal técnico, sin reformar previamente lo dispuesto en el art. 2 ET, por varios motivos. En primer lugar, el art. 2.1 ET, referido a las relaciones laborales de carácter especial, consideraba en su apartado e) relación laboral especial: “La de los artistas en espectáculos públicos”, por tanto, no: “La de los artistas y personal técnico en espectáculos públicos”, ni “La del personal de espectáculos públicos”. Se refería solo a los artistas. Una reforma del RD 1435/1985 que incluyese en su ámbito subjetivo de aplicación al personal técnico sin reformar también el art. 2.1 ET, hubiera incurrido, a nuestro entender, en un supuesto de regulación reglamentaria *ultra vires*. La Constitución otorga una primacía clara a la Ley frente al reglamento, lo que implica que la actividad reglamentaria debe contar con una cobertura legal, para que pueda ser conforme a Derecho¹⁷. Queda sometida al principio

¹⁶ Anterior art. 1.5 RD 1435/1985.

¹⁷ BASSOLS COMA, M.: “Las diversas manifestaciones de la potestad reglamentaria en la Constitución”, *RAP*, nº 88, 1979, pág. 116.

de legalidad¹⁸. Existe una vinculación positiva de la Administración a la Ley, pudiendo ésta hacer lo que la Ley le habilita para ello¹⁹. La inclusión vía reglamento de este colectivo en la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos hubiese ido más allá del desarrollo estricto de lo previsto en la Ley, es decir, de la función de complemento, precisión de conceptos y explicitación de reglas propias de los reglamentos de desarrollo. La potestad reglamentaria no incluía, a nuestro modo de ver, un supuesto como el descrito. Un desarrollo reglamentario del art. 2 ET, que incluyera en el ámbito sujeto de aplicación del RD 1435/1985 al personal técnico y auxiliar del espectáculo, hubiera ido más allá de la letra de la Ley. Debe recordarse que el Tribunal Constitucional se ha opuesto, en determinados supuestos, a que las remisiones a normas reglamentarias generen regulaciones no subordinadas a la ley con nitidez. Puede suceder que medidas perfectamente lícitas y admisibles constitucionalmente si son adoptadas por el poder legislativo ordinario, dejen de serlo si quien las adopta es el poder normativo delegado, es decir, el poder ejecutivo ejerciendo funciones reguladoras de una parcela de la actividad social.

En segundo lugar, la regulación de la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos no solo no incluía al personal técnico en espectáculos públicos, sino que expresamente lo excluía. En concreto, el art. 1.5 RD disponía lo siguiente: “*Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones laborales del personal técnico y auxiliar que colabore en la producción de espectáculos*”. Y así, el desarrollo reglamentario del art. 2.1.e) ET se refería exclusivamente a las actividades artísticas que tuvieran un componente artístico manifiesto, pero no a los técnicos y demás personal auxiliar que tuvieran un papel en la realización del espectáculo. Los precedentes normativos se inscribían también en esa línea. En concreto, la Ley 16/1976, de Relaciones Laborales, de 8 de abril, reconoció por primera vez el carácter especial del trabajo artístico y al mismo tiempo, de forma explícita el carácter laboral de su prestación. El art. 3.1.j) LRL comprendía a los “artistas de espectáculos públicos”. En la tramitación del Proyecto de Ley de Relaciones Laboral se produjo una interesante discusión sobre la exacta calificación que debía atribuirse a los artistas. El Proyecto remitido por el Gobierno se refería escuetamente a las “relaciones laborales especiales: i) De los artistas”. Seguidamente, la Ponencia puntualizó su contenido y empleó la expresión “de espectáculos públicos”²⁰. En ningún momento se habló de incluir al personal técnico y no se hizo. Años más tarde, en la elaboración del Estatuto de los Trabajadores, que incorporó de nuevo entre sus relaciones laborales, la de los artistas “en espectáculos públicos” (ya no “de espectáculos públicos”), no se defendió tampoco la inclusión de colectivos distintos al de los artistas y el texto de la Ley, a cuyo desarrollo responde el Real Decreto 1435/1985, se refirió entonces y se refería hasta la fecha, solo al colectivo de artistas.

En consecuencia y en base a lo expuesto, era, en nuestra opinión, necesaria una reforma del art. 2.1.e) del ET con expresa mención al personal técnico y auxiliar, para proceder a su inclusión en el ámbito subjetivo de aplicación del RD 1435/1985, así como

¹⁸ LEGUINA VILLA, J.: “Principios generales del Derecho y Constitución”, *RAP*, nº 114, 1987, pág. 26.

¹⁹ RUBIO LLORENTE, F.: “El principio de legalidad”, *REDC*, nº 39, 1993, pág. 21.

²⁰ En el Congreso de los Diputados surgió una interesante discusión en relación a este punto. Sus Señorías se dividieron en tres grupos: a) El primero defendía la preposición “de”, puesto que de otra manera entendían que quedarían excluidos los artistas que no se encontrasen físicamente delante del público; b) El segundo abogaba por emplear la expresión “en” espectáculos públicos, al entender que lo verdaderamente calificador de la relación como especial no era la formación artística del trabajador, ni el ejercicio de una actividad artística, sino la vocación de publicidad de la misma; y, c) El último grupo aportaba una solución transaccional en un intento de dar por zanjada la discusión y proponían la expresión: “artistas en actuaciones de espectáculos públicos”. Cfr. en extenso, Diario de Sesiones de las Comisiones, de 16 de octubre de 1975, núm. 610, págs. 12 y ss.

derogar el art. 1.5 RD 1435/1985, que les excluía del ámbito subjetivo de aplicación de esta relación laboral de carácter especial. Así se ha procedido.

El nuevo art. 1.2 RD 1435/1985 establece que: *“A los efectos de este real decreto se entiende por personal técnico y auxiliar el que presta servicios vinculados directamente a la actividad artística y que resulten imprescindibles para su ejecución, tales como la preparación, montaje y asistencia técnica del evento, o cualquier trabajo necesario para la completa ejecución de aquella, así como la sastrería, peluquería y maquillaje y otras actividades entendidas como auxiliares, siempre que no se trate de actividades que se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa, aunque sean de modo cíclico”*. Se incorpora al ámbito subjetivo de aplicación de la norma el personal técnico y auxiliar, que resulte imprescindible para el desarrollo de la prestación artística y que además esté vinculados a la empresa de forma temporal. Se incorpora una lista meramente enunciativa de profesionales, que pueden considerarse incluidos. La clave para conocer si una actividad técnica se encuentra regulada por el régimen laboral común (el Estatuto de los Trabajadores) o por el régimen laboral especial (RD 1435/1985) ya no reside, como hasta la fecha, en determinar si la actividad tiene o no carácter artístico. Habrán de analizarse otras circunstancias y, en concreto, dos: a) Si su labor se encuentra directamente vinculada a la prestación artística, es decir, si se lleva a cabo en un espectáculo público; y, b) Si su vinculación a la empresa es temporal²¹. Si se cumplen esas dos notas, el régimen jurídico aplicable es el del RD 1435/1985. Se trataría de aquellas personas con conocimientos especiales, pericia y habilidad para el desempeño de tareas tales como la organización, montaje y puesta a punto de un espectáculo, que prestan servicios junto a los artistas. Con esta inclusión se avanza en la idea de que el elemento que califica una relación laboral como especial de artistas y técnicos en espectáculos públicos es el hecho de que se lleve a cabo en el seno de un espectáculo público o se grave para su posterior difusión entre el público, más que la naturaleza artística o no de la prestación.

2. La aclaración del concepto de artista en espectáculos públicos

El RD 1435/1985 no ofrecía una definición de artista, ni de actividad artística -seguramente por la dificultad de definir tales conceptos-, siendo lo relevante a la hora de determinar su inclusión en esta relación laboral especial el hecho de que la prestación se llevase a cabo en el seno de un espectáculo público (o se procediese a su posterior difusión entre el público) o tuviese lugar en espacios tales como teatros, circos, plazas de toros, etc.²².

En la reforma se apuesta por detallar qué personas desarrollan actividades artísticas a efectos de aplicación del RD 1435/1985, mediante la inclusión de una lista ejemplificativa de profesionales del sector cultural. Así, son artistas “las personas que desarrollan actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreográfica, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas; de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual; artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas, y, en todo caso, cualquier otra persona cuya actividad sea reconocida como la de un artista, intérprete o

²¹ Estarán, en principio, excluidos de esta relación laboral especial, personas que presten servicios como acomodadores o taquilleros, al tener una vinculación permanente con la empresa. Cfr. STS de 8 de octubre de 1980.

²² RIVERO HERNÁNDEZ, F.: “Comentario al artículo 4 LPI”, en AA. VV.: *Comentarios a la Ley de Propiedad Intelectual*, Tecnos, Madrid, 1997, pág. 73, quien explica que es necesario que concurra la nota de la publicidad o divulgación de la prestación artística.

ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical”²³, siempre que se cumplan las notas tipificadoras del tipo contractual.

Se concreta que profesionales pueden ser considerados incluidos en la regulación especial como artistas

La nueva redacción del art. 1.2 RD 1435/1985 está inspirada en el modelo francés regulador del régimen laboral y de protección social de los artistas en espectáculos públicos. En concreto, el art. 7121-2 del Código de Trabajo francés enumera las profesiones que, a efectos laborales y de protección social, son consideradas artísticas²⁴. Se trata de una lista enunciativa²⁵ y, por tanto, no cerrada, al terminar con una cláusula general que permite la inclusión de otras profesiones actuales o futuras de naturaleza artística o cultural²⁶. En concreto, son considerados artistas en Francia: el artista lírico, el artista dramático, el artista coreográfico, el artista de variedades, el músico, el cantante, el artista figurante, el director de orquesta, el adaptador musical, el director de escena, el realizador, el coreógrafo, el artista de circo, el artista de marionetas o cualquier otra persona cuya actividad sea reconocida como la de un artista o intérprete por los convenios colectivos del sector de espectáculos²⁷. En Francia, se presume laboral el vínculo que une a un artista u otro trabajador del espectáculo público con el empresario del sector artístico²⁸, siempre que no desarrolle su prestación en condiciones que impliquen su alta en el Registro de Comercio. Se exige, pues, la concurrencia de las notas tipificadoras de toda relación laboral: la subordinación y la ajeneidad. Esta presunción no queda desvirtuada por la calificación que las partes hayan dado al contrato, ni por el tipo de remuneración percibida por el trabajador, ni, por el hecho de que el artista posea parte o

²³ Art. 1.2 RD 1435/1985.

²⁴ BAILLY, P.: “À propos du contrat à durée déterminée d’usage”, *Revue de Jurisprudence Sociale*, 1/2004, págs. 7 y ss.

²⁵ BENSE FERREIRA ALVES, C.: “Le théâtre, l’intermittent et le permanent. Coopérer pour se stabiliser dans l’emploi”, *Sociétés contemporaines*, nº 66, 2007, págs. 17 y ss.

²⁶ PECH DE LA CLAUSE, C.: “Statut social des artistes du spectacle”, *Légicom*, nº 13, 1997, págs. 85 y ss. y RANNOU, J. y ROHARIK, I.: *Les danseurs. Un métier d’engagement*, La Documentation Française, París, 2006, págs. 32 y ss.

²⁷ Art. L. 7121-2 del Código del Trabajo, cuyo tener literal es el siguiente: “Sont considérés comme artistes du spectacle, notamment:

1° L’artiste lyrique;

2° L’artiste dramatique;

3° L’artiste chorégraphique;

4° L’artiste de variétés;

5° Le musicien;

6° Le chansonnier;

7° L’artiste de complément;

8° Le chef d’orchestre;

9° L’arrangeur-orchestrateur;

10° Le metteur en scène, le réalisateur et le chorégraphe, pour l’exécution matérielle de leur conception artistique;

11° L’artiste de cirque;

12° Le marionnettiste;

13° Les personnes dont l’activité est reconnue comme un métier d’artiste-interprète par les conventions collectives du spectacle vivant étendues”.

²⁸ Cass. Soc. de 3 de octubre de 2007, nº 06-40449.

la totalidad de los medios de producción empleados en el espectáculo²⁹, ni, en fin, por el hecho de que el artista contrate a una o varias personas para que trabajen con él en el espectáculo³⁰, siempre que él mismo actúe también³¹. La presunción de laboralidad admite prueba en contrario, siendo suficiente con que el empresario artístico acredite que no se cumplen las notas de dependencia y/o ajenidad³².

En la regulación descrita se ha inspirado la reforma del art. 1 RD 1435/1985, que apuesta por reforzar el vínculo con el sector cultural de los profesionales (artistas o técnicos), que prestan servicios a su amparo, al incorporar una lista abierta de profesiones tradicionalmente consideradas culturales. Con anterioridad a la reforma, el Real Decreto regulador de la relación laboral especial de los artistas se limitaba a identificar indirectamente a los artistas con los locales o medios en los que tenía lugar la prestación de servicios. Se añade ahora una lista ejemplificativa de las profesiones consideradas artísticas, lo que previsiblemente disminuirá la litigiosidad -escasa pero existente- sobre el ámbito subjetivo de aplicación de la norma. En la práctica, existía un consenso en considerar artistas a quienes desarrollaban actividades como las enunciadas ahora en el art. 1 RD 1435/1985. La norma viene a dar cobertura legal a una práctica habitual, dotando de mayor seguridad jurídica a los integrantes del sector.

3. Delimitación del concepto de empresario artístico: Especial consideración de la discusión en torno a la naturaleza jurídica de la relación que vincula a los representantes o managers con sus representados

En el Derecho laboral español, el concepto de empleador es traslativo y derivado del de trabajador, sin entidad propia a efectos jurídico-laborales. Lo decisivo para la caracterización de un empresario como empleador es que reciba una prestación de servicios de un trabajador a través de un contrato de trabajo. Se opta por el concepto de empleador frente al de empresario económico³³. No es empleador a efectos jurídico-laborales solo quien tenga por objeto social la organización o explotación de espectáculos públicos, sino también quien organice un evento de estas características con carácter ocasional³⁴. Empleador puede ser toda persona física, jurídica o comunidad de bienes, tanto pública como privada, que reciba una prestación de servicios de un artista o de un técnico o auxiliar del espectáculo público.

Es más frecuente en la organización de espectáculos públicos que la parte empresarial se dedique habitualmente a esa actividad y no sea un mero organizador de un espectáculo público. Suele suceder así en actividades que requieren de una infraestructura técnica, medios materiales y humanos especializados y un cierto grado de profesionalización³⁵. Es cierto que el empresario puede ser una persona física, jurídica o una comunidad de bienes, pero en la práctica, la contratación de un artista o de un técnico del espectáculo por parte de una persona física -aun siendo posible- resulta poco frecuente. La dimensión pública de los espectáculos condiciona al empresario. Los requisitos administrativos, de producción del espectáculo, seguridad, etc. explican que la

²⁹ Sobre el particular, DRAI, L.: *Le Droit du Travail intellectuel*, LGDJ, París, 2005.

³⁰ Art. L. 7121-4 del Código del Trabajo.

³¹ Cass. Soc., 20 de septiembre de 2006; D. 2006.

³³ GONZÁLEZ PÉREZ, F.: *El Estatuto del artista de espectáculos públicos*, Universidad de Extremadura, Cáceres, 1981, pág. 61.

³⁴ ROQUETA BUI, R.: *El trabajo de los artistas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, pág. 31.

³⁵ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S.: *El contrato laboral del artista*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, pág. 124.

parte empresarial venga respaldada por una organización productiva, con independencia de que su actividad habitual sea o no la organización de espectáculos públicos. Resulta frecuente, en consecuencia, la contratación de artistas o técnicos del espectáculo por personas jurídicas públicas o privadas, más que por personas físicas. En fin, el empleador puede ser una comunidad de bienes, como por ejemplo, una comisión de fiestas, que actúa por delegación de una peña, o de un barrio. Si la contratación la lleva a cabo una comisión de fiestas vinculada a un ente público, como un ayuntamiento, el empleador es la entidad pública, que actúa a través de ésta y no la comisión de fiestas³⁶.

Salvo en supuestos concretos, los managers no son empresarios a efectos laborales

Se da también respuesta a una de las reivindicaciones del sector -en especial, de la música- al considerarse empleador no solo al empresario artístico, sino también al productor del espectáculo³⁷.

En la reforma se refuerza la idea de que quien recibe la prestación de servicios a través del contrato de trabajo puede ser un empresario público o privado, al señalar que es empleador el “*que organiza o el que produce una actividad artística, incluidas las entidades del sector público*”. Hasta la fecha, el RD 1435/1985 se refería escuetamente a “*un organizador de espectáculos públicos o empresario*” como concepto de empleador, incluyendo a las personas físicas, jurídicas, comunidades de bien, a las personas públicas y a las privadas. Ahora se opta -con buen criterio- por hacer una referencia expresa a las personas públicas, que con frecuencia son empleadores de personas que prestan servicios en espectáculos públicos. Son empresarios a efectos laborales, entre otros, los ayuntamientos³⁸, las corporaciones locales, los patronatos³⁹ o el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música⁴⁰.

Durante la tramitación de la reforma, se planteó la posibilidad de incluir a los representantes o managers como empleadores de las personas que prestan servicios en un espectáculo público. Finalmente, la inclusión no se produjo porque en la mayoría de los supuestos las funciones de unos -empleadores- y de otros -managers- difieren, por lo que la naturaleza jurídica del vínculo contractual de unos y otros también. ¿Cómo delimitar la figura del empresario artístico de la de otros sujetos como los agentes, intermediarios o managers?

En ocasiones, el artista confía la representación de su actividad profesional a un agente, representante, apoderado o manager, que será quien negocie con el empresario la contratación de su representado y lleve a cabo la gestión, promoción y administración de sus intereses. El agente o manager de un artista no es, en principio, un empleador del artista. Manager y empleador son sujetos y conceptos distintos. Dicho esto, lo cierto es que deben distinguirse tres situaciones que pueden darse entre un artista y su representante y que inciden en la calificación de la naturaleza jurídica de la relación que les vincula:

- a) Como regla general, el contrato que une a un artista con su agente es un contrato de mandato (no un contrato de laboral). Es un tipo de contrato pensado para actos de administración en los que se actúa en nombre de otra persona. El contrato, que vincula al artista y a su representante, debe reconducirse (salvo en

³⁶ GONZÁLEZ PÉREZ, F.: *El estatuto del artista de espectáculos públicos*, cit., pág. 67.

³⁷ Art. 1.2 RD 1435/1985.

³⁸ STSJ de Andalucía/Sevilla de 7 de febrero de 1995 (743).Rec. Rec. 2529/1993).

³⁹ STSJ de Cataluña de 30 de abril de 1990 (4135).Rec. Rec. 3655/1988).

⁴⁰ SSTS de 29 de septiembre de 1994 (Rec.Ar. 7732Rec. 2069/1993), 19 de diciembre de 1995 (Rec.Ar. 9314Rec. 581/1994) y 17 de octubre de 1996 (Rec. 3635/1995).

supuestos muy excepcionales) al campo contractual del mandato, al estar ante supuestos de corretaje, comisión o mediación. El agente queda obligado a realizar por cuenta del artista los actos y negocios que le hayan encargado⁴¹.

b) En el supuesto de que el agente artístico no actúe solo “en nombre del artista”, sino que sus servicios sean más amplios, por ejemplo, organizando giras, actuaciones, buscando alojamiento y manutención o concertando entrevistas, estaríamos en otro escenario. En este caso, a nuestro entender, nos encontramos ante dos relaciones jurídicas de igual importancia: un contrato de mandato y un contrato de arrendamiento de servicios, sin que uno predomine sobre otro. En estos casos en que el manager además de obligarse a actuar en nombre del artista se compromete a prestar servicios de variada índole destinados a la promoción, cuidado y administración de los intereses del artista, se produce la existencia coincidente de dos contratos (mandato y arrendamiento de servicios). Estamos ante un negocio jurídico complejo de naturaleza civil (no laboral)⁴².

c) En tercer lugar y, de manera excepcional, si el manager se compromete no solo a realizar la labor de mediación, sino que además organiza el espectáculo, corre con el riesgo y ventura de la operación o promueve un evento artístico en cuyo ámbito de organización y dirección se incorpora el artista, se convierte él mismo en empresario de los artistas con los que formalice el negocio jurídico. En este caso, quedarían ambas partes (artista y representante) vinculadas por una relación laboral especial regulada por lo dispuesto en el RD 1435/1985⁴³.

Para distinguir unos supuestos de otros, la clave residirá en comprobar si la prestación de servicios del manager consiste simplemente en negociar las condiciones de sus representados (contrato de mandato), en además promocionar, cuidar y administrar los intereses del artista (contrato de mandato y contrato de arrendamiento de servicios) o, en organizar también el espectáculo corriendo con el riesgo y ventura de la operación (empresario vinculado a la persona trabajadora a través de un contrato laboral especial de artistas en espectáculos públicos).

4. La ampliación de los medios de difusión del trabajo artístico

Junto a la incorporación del personal técnico y auxiliar que colabora en los espectáculos públicos, destaca otra novedad de interés: la actualización de las formas de difusión del trabajo artístico. No olvidemos que el trabajo regulado por la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos es aquel que además de prestarse por cuenta ajena, de forma dependiente, voluntaria y retribuida, se desarrolla ante el público o está destinado a la grabación para su difusión entre el mismo. No basta con que se den los presupuestos sustantivos del tipo contractual, sino que es necesario que concurra además la nota de la publicidad o divulgación de la prestación artística: que el público conozca su trabajo⁴⁴.

Se moderniza el ámbito de aplicación de la normativa especial al incluir la producción artística en el entorno web

⁴¹ LÓPEZ GANDÍA, J: *Contrato de trabajo y figuras afines*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pág. 60.

⁴² LEÓN ALONSO, J. R.: “De la naturaleza, forma y especies del mandato”, en AA. VV.: *Comentarios al Código Civil y Compilaciones forales*, Tomo XXI, vol. 2, Edersa, Madrid, 1986, págs. 86 y ss.

⁴³ Díez-PICAZO, L. M.: *La representación en el Derecho privado*, Civitas, Madrid, 1979, pág. 66.

⁴⁴ CABANILLAS SÁNCHEZ, A.: “Comentario al artículo 108 LPI”, en AA. VV.: *Comentarios a la Ley de Propiedad Intelectual*, 2ª ed., Tecnos, Madrid, 1997, págs. 1571 y ss.

y las fórmulas como el streaming o el podcast

La finalidad de la reforma ha sido adaptar la norma a la nueva realidad de los medios de fijación del trabajo cultural. Se incluye el entorno web y las más recientes formas de difusión más allá del lugar de actuación y del territorio nacional, como el *streaming*, el *podcast*, o la difusión online. La redacción inicial del Real Decreto 1435/1985 era insuficiente y no acorde con las nuevas realidades de difusión del trabajo artístico. Por ello se ha reformulado el concepto de espectáculo público y los medios de difusión del mismo. Se ha dado cabida a internet y a la fijación o difusión de las interpretaciones artísticas a través de plataformas digitales (*streaming*). El tenor literal del art. 1.3 RD 1435/1985 necesitaba de una reforma que ordenase y clarificase el profuso listado de modalidades de espectáculos públicos⁴⁵. En concreto, el precepto estaba redactado en los siguientes términos: “*Quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto todas las relaciones establecidas para la ejecución de actividades artísticas, en los términos descritos en el apartado anterior, desarrolladas directamente ante el público o destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el mismo, en medios como el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circo, salas de fiestas, discotecas, y, en general, cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a actuaciones de tipo artístico o de exhibición*”. Las carencias detectadas en esta regulación fueron, en esencia, dos: a) Inadecuación con lo dispuesto en la normativa de propiedad intelectual; y b) Necesidad de incorporar nuevas formas de difusión del trabajo artístico vinculado a internet (*streaming* y otras plataformas, que han supuesto una transformación de primer orden en la difusión del trabajo artístico).

El trabajo protegido por el RD 1435/1985 es aquel que además de prestarse por cuenta ajena, de forma dependiente, voluntaria y retribuida se desarrolla directamente ante el público o está destinado a su grabación para su difusión entre el mismo. En relación a la grabación para su difusión entre el mismo, el art. 1.3 RD 1435/1985 contemplaba dos momentos: la grabación o fijación de cualquier tipo y, la posterior difusión de dicha grabación. Lo dispuesto en este precepto no era acorde con la regulación contenida en la Ley de Propiedad Intelectual⁴⁶, que al regular la difusión de la prestación artística, consistente en su acercamiento al público, establece que puede realizarse y esto es fundamental, por dos vías: a) Mediante comunicación pública, es decir, el acto por el cual una pluralidad de personas puede tener acceso a la actuación artística sin previa distribución de ejemplares al público (representación artística, proyección cinematográfica, emisión televisa, radiofónica, vía satélite, etc.); o, b) Mediante su grabación, reproducción y posterior distribución, es decir, mediante la puesta a disposición del público del original o de las copias de la fijación de la actuación mediante su venta, alquiler, préstamo o cualquier otra forma. La difusión supone, pues, el acercamiento de la prestación artística a una pluralidad indeterminada de personas, bien de forma simultánea (en el caso de la comunicación pública), bien en un momento posterior (en el caso de su grabación para su ulterior difusión)⁴⁷. El art. 1.3 RD 1435/1985 contemplaba el segundo de los supuestos (la difusión de una actividad artística previamente grabada), pero no incluía el concepto amplio de “comunicación pública”, sino el más restringido de “actuaciones realizadas directamente ante el público”. Dejaba fuera de su ámbito de protección, creemos que de forma involuntaria, aquellas

⁴⁵ ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, CES, Madrid, 2001, pág. 131.

⁴⁶ Arts. 19 y 20 LPI.

⁴⁷ RODRÍGUEZ TAPIA, J. M. y BONDÍA ROMÁN, F.: *Comentarios a la Ley de Propiedad Intelectual*, Civitas, Madrid, 1997, pág. 407.

intervenciones artísticas consistentes en actuaciones, que no se celebran directamente ante el público, ni se fijan en un soporte o medio técnico para su posterior difusión: aquellas que se difunden de forma simultánea y no posterior a la intervención artística, pero sin llevarse a cabo directamente ante el público. Es por ello que creemos acertada la modificación introducida en el art. 1 RD 1435/1985, que sustituye la expresión “actuaciones realizadas directamente ante el público” por la más amplia y completa de “comunicación pública”.

En segundo lugar, la reforma responde a la necesidad de incluir en la norma las nuevas formas de difusión del trabajo artístico, en esencia, vinculadas a las plataformas digitales. Y es que la evolución de los medios de difusión ha incidido en cómo el público tiene acceso a las prestaciones artísticas y en la forma en que éstas se dan a conocer y se comercializan. Inicialmente, tras el desarrollo de las técnicas de comunicación, radiodifusión, televisión y difusión por cable, que permitieron la fijación de la actividad artística, la relación entre el artista y el empresario se vio alterada. Ya no era necesario que el artista acudiese diariamente a representar, sino que con la generalización de las nuevas tecnologías era posible satisfacer al público no solo con un menor número de artistas, sino también con un menor número de actuaciones de estos. Estas tecnologías facilitaron la reproducción mecánica de las obras musicales, literarias y dramáticas y su comunicación pública a auditorios prácticamente ilimitados, pero al mismo tiempo, permitieron que la interpretación y ejecución, que hasta ese momento no podían concebirse de forma separada de la persona del artista, se conservasen y difundiesen con independencia de éste. Tras esa primera “revolución tecnológica”, que afectó decisivamente a la forma en que las actividades artísticas se desarrollaban y comercializaban, en los últimos tiempos hemos asistido a una nueva “revolución digital”, en la que el uso generalizado de internet ha tenido un impacto decisivo en la forma de prestación artística. Por una parte, ha facilitado a los artistas su promoción al permitirles acceder directamente al público sin necesidad de intermediarios; pero, por otra, el uso generalizado de internet en el ámbito privado ha multiplicado el número de personas que pueden acceder fácilmente y, en ocasiones de manera ilegal, al trabajo de los artistas, al tiempo que ha supuesto (y esto es esencial) la aparición de plataformas de *streaming*, que obtienen beneficios mediante la explotación del trabajo de los artistas, sin que éstos reciban compensación a cambio.

La situación es compleja y más aún las posibles soluciones para encauzar el escenario descrito. Las plataformas de *streaming* pueden ser simplemente un canal de difusión más (un simple formato) o pueden jugar un papel en el seno de la relación laboral (como empleador de la persona trabajadora). La reforma, en nuestra opinión acierta al incorporar expresamente esta nueva forma de difusión del trabajo artístico, entre los medios clásicos que hasta la fecha ofrecían al artista la posibilidad de dar a conocer al público su trabajo. Pero no se ha procedido a su inclusión como empresarios artísticos. ¿Era necesaria dicha inclusión? A nuestro entender, no hacía falta reformar en ese sentido la normativa especial de artistas en espectáculos públicos, puesto que ya estaban tácitamente incluidas en su redacción inicial. Recordemos que el art. 1.2 RD 1435/1985 se refiere al empleador de la prestación artística en un sentido amplio como “un organizador de espectáculos públicos o empresario”, por lo que tienen cabida todos los empresarios para los que presten servicios de forma voluntaria, dependiente, por cuenta ajena y retribuida artistas en espectáculos públicos, sean o no plataformas digitales. Están -de hecho estaban ya- incluidas como empleadoras en la redacción inicial del precepto por lo que una reforma en este sentido no era esperable.

Sería conveniente crear una “remuneración por streaming”,

sin naturaleza salarial, que se haría efectiva a través de las sociedades de gestión de los derechos de propiedad intelectual

Dicho esto, es cierto también que el sector cultural reclama desde hace tiempo que se compense económicamente a los artistas, que prestan servicios a través de plataformas digitales (*streaming*), pretensión que compartimos. A nuestro entender, la respuesta más acertada para compensar a los artistas por los beneficios que generan para estas plataformas sería la creación de una “remuneración por *streaming*”, entendida como un pago adicional cuyos destinatarios sean los artistas, abonada por las plataformas digitales y que se haga efectiva a través de las entidades de gestión de los derechos de propiedad intelectual⁴⁸. Vendría a reconocer los beneficios que los artistas intérpretes o ejecutantes confieren a las plataformas de *streaming*. Dicha compensación no tendría naturaleza salarial (como tampoco la tiene la remuneración por copia privada, ni la remuneración por comunicación pública de actuaciones fijadas en un fonograma o grabación audiovisual, que perciben los artistas). Habría de regularse en el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, por tanto, no en el RD 1435/1985. Esta solución está en la línea de la reciente propuesta realizada por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, que recomienda a los Estados la aprobación de una “remuneración por *streaming*” para compensar a los artistas que prestan servicios a través de plataformas digitales⁴⁹.

III. EL CONTRATO LABORAL TEMPORAL ARTÍSTICO

1. La justificación de la temporalidad del trabajo artístico y la creación de un contrato laboral temporal artístico

La característica principal del trabajo artístico y que más problemas ha ocasionado es la amplitud de la admisión de la contratación por tiempo determinado, que consagra el art. 5.1 RD 1435/1985. Y es que el trabajo artístico es, en esencia, temporal. Es la naturaleza temporal del trabajo artístico la que explica la regulación inicial contenida en el RD 1435/1985 y la reciente reforma que, como veremos, excepciona del régimen general de contratación por tiempo determinado a los artistas, técnicos y otro personal del espectáculo.

Frente a la regla general de la contratación por tiempo indefinido que preside la regulación estatutaria y la consiguiente regulación de la contratación temporal como excepción a aquella regla, condicionada a la exigencia de causalidad y sometida a unas exigencias de tipicidad con sus consiguientes limitaciones, el RD 1435/1985 admitía la contratación temporal como regla general⁵⁰. La norma por la que se regulan los derechos laborales de los artistas en espectáculos públicos consideraba tan legítima y posible la contratación por tiempo indefinido, como la temporal⁵¹. El fundamento de esta excepción -hoy en día suavizada- se encuentra en la forma en que las actividades artísticas se

⁴⁸ Sería adicional a la actual remuneración por comunicación pública.

⁴⁹ CASTLE, C. L. y FEIJÓO, C.: *Study on the Artists in the Digital Music Marketplace: Economic and Legal Considerations*, OMPI, Ginebra, junio de 2021.

⁵⁰ PÉREZ AGULLA, S.: “Especialidades del régimen jurídico laboral de los artistas en espectáculos públicos”, *Aranzadi Social*, nº 12, 2009, págs. 49 y ss.

⁵¹ ALZAGA RUIZ, I.: “Contratación laboral temporal de artistas en espectáculos públicos”, *Aranzadi Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento*, nº 15, 2005, págs. 67 y ss.

organizan, desarrollan y comercializan⁵². Tras el desarrollo de las técnicas de grabación del trabajo del artista, ya no era necesario que acudiese a diario a trabajar⁵³. Bastaba con grabar su trabajo y reproducirlo ante el público, tantas veces como éste quisiera verlo u oírlo. Estas tecnologías permitieron separar el trabajo del artista de su persona. Su trabajo se podía conservar y difundir aun no estando él presente⁵⁴.

A ello se suma el hecho de que la actividad artística está sometida a los caprichos de la moda y al cambio de gustos del público, de manera que cuando los índices de audiencia decaen o no se obtiene una recaudación mínima en taquilla, falta el fundamento para que el espectáculo o el programa continúen, al desaparecer la causa que los originó⁵⁵. Por ello, la decisión de la empresa de suprimir un programa o un espectáculo debido a su escasa aceptación por el público no justifica, en principio, el despido del artista, sino la extinción de la relación laboral especial por cumplimiento de la obra o servicio contratado. O dicho en palabras del Tribunal Supremo: “Por mandato legal expreso, la temporalidad o tiempo cierto es la nota característica del contrato de trabajo del artista por referirse al ejercicio de unas facultades de naturaleza muy especial y que dependen tanto de su objetiva aptitud para desarrollarlas, como de la aceptación del público ante quien se realizan y cuyos cambiantes gustos son la única razón de su aceptación o rechazo sin poderse acudir a los clásicos conceptos de productividad o rendimiento típicos de la normal relación de trabajo”⁵⁶. De donde se infiere que: “La contratación para la realización de un programa necesita de personas que, mientras duren aquéllos, los atiendan, pero al cesar la actividad programada, se extingue el fundamento para que el contrato continúe por desaparición de la causa que lo originó”⁵⁷. Para finalizar diciendo: “Los contratos se celebraron con la finalidad de que los actores desempeñaran el servicio de directores y presentadores de un programa de variedades, cuya duración no se encontraba prefijada de antemano, al depender de su permanencia en antena, dado que en estos casos se desconoce el índice de audiencia que, en todo caso, dependerá del número de “spots” publicitarios y la cuantía del precio. Ello acredita que el acuerdo de la empresa de suprimir el programa no suponga un despido de los actores, sino la extinción de la relación especial por cumplimiento de la obra o servicio contratado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 RD 1435/1985”⁵⁸. Y ello en la medida en que no debe olvidarse que, como ha tenido ocasión de aclarar el Tribunal Supremo, la duración de esta modalidad contractual estará condicionada a que: “Se logre divertir, entretener o informar a los espectadores u oyentes, de forma que cuando los índices de audiencia decaigan o no se obtenga una recaudación mínima en taquilla, faltará el fundamento para que el espectáculo o el programa continúen”⁵⁹.

⁵² STSJ de Madrid de 24 de febrero de 2011 (1046).Rec. Rec. 4196/2010).

⁵³ ROQUETA BUJ, R.: *El trabajo de los artistas*, cit., pág. 46.

⁵⁴ ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 195.

⁵⁵ OJEDA AVILÉS, A.: *Los trabajadores temporales. Problemas jurídicos de eventuales, interinos y temporeros en el Derecho español*, Universidad de Sevilla, Sevilla, 1973, pág. 113 y GARRIDO PÉREZ, E.: “Trabajo autónomo y trabajo subordinado en los artistas en espectáculos públicos”, en AA VV: Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al Prof. Cabrera Bazán, Tecnos, Madrid, 1999, pág. 338.

⁵⁶ SSTS de 31 de enero de 1984 (RJ 1984, 125), 5 de marzo de 1986 (RJ 1986, 1208), 23 de febrero de 1991 (RJ 1991, 866) y 24 de julio de 1996 (RJ 1996, 7772).

⁵⁷ SSTS de 29 de enero de 1983 (RJ 1983, 144), 1 de marzo de 1983 (RJ 1983, 1094), 30 de marzo de 1984 (RJ 1984, 1216) y 31 de enero de 1984 (RJ 1984, 125).

⁵⁸ STS de 16 de junio de 1990 (RJ 1990, 6406).

⁵⁹ SSTS de 31 de enero de 1984 (RJ 1984, 125) y 31 de enero de 1991 (RJ 1991, 204), sentencia en la que el Tribunal aclara que: “diversos factores (impacto popular, acogida de la crítica, contratos de publicidad, etc.) pueden influir en que la efectiva duración de aquél [contrato celebrado mientras la obra permanezca en cartel] sea inferior, bien superior a la inicialmente prevista”.

Se regula el nuevo contrato laboral artístico, que atiende a las necesidades específicas del sector y facilita la contratación temporal

En virtud de lo dispuesto en el artículo 5.1 del RD 1435/1885, en su redacción inicial, el contrato de trabajo artístico de duración determinada podía celebrarse “*para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel*”. El precepto acogía una amplia enumeración de contratos temporales⁶⁰ y permitía que las partes se vincularan por medio de un contrato por tiempo determinado en todos esos supuestos sin grandes limitaciones.

La reforma, llevada a cabo el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, ha limitado con carácter general los supuestos en que puede celebrarse un contrato por tiempo determinado. En concreto, entre otras medidas, ha suprimido el contrato para obra o servicio determinado, que era el contrato más utilizado en la contratación de artistas en espectáculos públicos. La regulación de la contratación temporal introducida por la última reforma laboral constituye un elemento positivo en sí mismo, al apostar por la estabilidad en el empleo, pero y esto es fundamental, presenta desajustes en relación a la prestación de servicios artísticos, que en esencia es temporal. Los contratos temporales nacidos de la reforma laboral no se adecúan al sector artístico y las críticas por parte del sector no se hicieron esperar. Y es que este sector ha vivido unos meses de incertidumbre y preocupación tras la aprobación de la reforma laboral, que supuso un cambio relevante del sistema de contratación, que impactó de lleno en un sector que se caracteriza por desarrollar trabajos de escasa duración. La reforma del sistema general de contratación dejaba a las empresas del sector cultural desorientadas, por la dificultad que suponía encajar la actividad laboral artística en alguno de los nuevos tipos contractuales, al tiempo que implicaba asumir un coste adicional en materia de seguridad social por la cotización aprobada para los contratos de escasa duración (inferior a treinta días) en un momento especialmente delicado para este sector.

Ante la imposibilidad de seguir suscribiendo contratos temporales para obra o servicio determinado, se ha optado por una solución eficaz y, a nuestro modo de ver, adecuada para la contratación de artistas y técnicos: la creación de un nuevo contrato temporal artístico, más flexible que las modalidades contractuales contempladas por el Estatuto de los Trabajadores. El hecho de que la relación laboral de artistas en espectáculos públicos sea una relación laboral especial, permite la creación de una modalidad contractual temporal específica para este sector. Dos son las características principales del contrato temporal artístico: *a) Se exige justificar la temporalidad del vínculo contractual de forma precisa; y, b) Se reconoce la posibilidad de que el vínculo contractual sea indefinido, si se produce un encadenamiento de contratos temporales en las condiciones establecidas en el art. 15.5 ET o se incumple lo dispuesto en la normativa aplicable.*

Este nuevo contrato temporal artístico ha de cubrir necesidades temporales de la empresa. No podrá ser utilizado para cubrir necesidades permanentes. Es decir, se exige una correspondencia entre la necesidad temporal a cubrir y la temporalidad del vínculo contractual. Se garantiza que el contrato sea por tiempo indefinido en aquellos supuestos en los que el trabajo a realizar tenga esa naturaleza. En concreto, el nuevo art. 5 RD 1435/1985 establece lo siguiente: “*El contrato de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la música,*

⁶⁰ ROQUETA BUJ, R.: *El trabajo de los artistas*, cit. pág. 50.

podrá celebrarse para una duración indefinida o por tiempo determinado. Dos. El contrato laboral artístico de duración determinada, que solo se celebrará para cubrir necesidades temporales de la empresa, podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel, o por el tiempo que duren las distintas fases de la producción. Podrán acordarse prórrogas sucesivas del contrato laboral artístico de duración determinada, siempre que la necesidad temporal de la empresa, que justificó su celebración, persista. 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". Obsérvese que el art. 5 1435/1985 no fija un límite máximo de duración al contrato temporal artístico, quedando solo supeditado a la causa temporal que justifica su celebración. Es por ello que un único contrato temporal artístico puede superar los dieciocho meses, sin que ello implique su conversión en un contrato indefinido, siempre no se haya celebrado con esa misma persona trabajadora otro contrato anterior, que pueda implicar la aplicación de lo dispuesto en el art. 15.5 ET y que la causa justificativa de la temporalidad subsista.

El contrato laboral artístico ha de cubrir necesidades temporales de la empresa

La finalidad de la reforma ha sido reforzar la causalidad de la contratación por tiempo determinado, exigiéndose una correspondencia entre la temporalidad del vínculo contractual y la naturaleza temporal de la necesidad a cubrir, que habrá de hacerse constar por escrito en el contrato. Esta nueva modalidad contractual puede utilizarse en la contratación del personal técnico y auxiliar del espectáculo. En fin, se establece que las personas contratadas incumpliendo lo descrito, adquirirán la condición de fijas. También lo harán las personas trabajadoras, que no sean dadas de alta en la Seguridad Social, así como aquellas que hayan sido objeto de una encadenación de contratos temporales incumpliendo lo dispuesto en el art. 15 apartados 4 y 5 ET⁶¹, novedad de interés que merece un epígrafe propio.

2. El encadenamiento de contratos temporales en el sector artístico

Una cuestión de la que ya se habían hecho eco nuestros tribunales, es la de la posible aplicación a esta relación laboral especial de la previsión contenida en el art. 15.5 ET, en relación a la encadenación de contratos temporales. El RD 1435/1985 no regulaba el encadenamiento de contratos temporales -como sí hace ahora con expresa remisión a lo dispuesto en el art. 15 ET, apartados 4 y 5. ¿Cabía la aplicación de la regla limitativa de la temporalidad contenida en dicho precepto a la relación laboral especial de artistas?

Los argumentos en contra de la aplicación del art. 15.5 ET eran sencillos: La relación laboral de los artistas en espectáculos públicos es una relación laboral especial, de acuerdo con lo establecido en el art. 2.1.e) ET. Solo y con carácter supletorio se rige por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. El RD 1435/1985 admitía como regla general la contratación temporal, con sustento en las peculiaridades del trabajo de los artistas, por lo que la sucesiva contratación temporal de un mismo artista había de entenderse ajustada a Derecho.

⁶¹ Art. 5.4 RD 1435/1985.

Por su parte, los argumentos a favor de la aplicación del art. 15.5 ET eran los siguientes: La regulación del art. 15.5 ET constituye la incorporación a la legislación española de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. El art. 15.5 ET no ha introducido modalización de su contenido en relación con las singularidades de la relación laboral especial de artistas. De conformidad con la Directiva mencionada, solo se excluyen los contratos formativos, de relevo o de interinidad. No se excluyen los contratos de trabajo del sector artístico. En consecuencia, hay que entender que esta regulación, que constituye la forma de trasposición al ordenamiento interno de la citada Directiva, debe aplicarse a los contratos temporales de los artistas. Una respuesta distinta llevaría al resultado de que el Estado español no habría dado cumplimiento a lo dispuesto en dicha Directiva.

Esta última postura fue la defendida por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid⁶², siempre que se cumplieran los requisitos establecidos por el art. 15.5 ET⁶³, en relación al encadenamiento de contratos temporales del INAEM con cantantes y posteriormente con bailarines: En concreto, entendía el Tribunal lo siguiente: “La actividad desempeñada por la actora como cantaora es permanente y estructural del INAEM, realizada ininterrumpidamente desde el 1 de septiembre de 2001 hasta el 31 de agosto de 2012, en un periodo de tiempo que juzgamos muy dilatado, debiéndose entender la contratación del trabajo artístico bajo las modalidades temporales previstas en el art. 5 RDA es posible si, efectivamente, se respeta el principio objetivo de causalidad respecto de cada obra. Es decir, hasta la efectiva realización total de la obra o del espectáculo, de manera que no cabe si, como en el caso presente acontece, la actividad para el INAEM se representa antes, durante y después de la extinción del contrato de la trabajadora. No existe ruptura con el principio legal de causalidad de la temporalidad, sino una simple modalización y ajuste del mismo a las características propias del trabajo artístico, de manera que ha de concurrir una simetría entre los enunciados normativos del art. 15.1 y 5 ET y los del art. 5.1 RDA, así como una similar técnica en la definición de los supuestos en los que cabe estipular el contrato temporal. De hecho, los convenios del personal laboral del Ballet Nacional de Danza, establecieron que la relación laboral de sus componentes era de carácter indefinido, previéndose, a partir del año 1996, que esta contratación superara los tres años”. Y prosigue el Tribunal: “Es ésta [...] la que juzgamos más acorde al espíritu y la letra de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, posterior cronológicamente a las sentencias del TS sobre el particular antes citadas (a excepción de la de 15 de enero de 2008), no referida al INAEM) que tiene primacía sobre nuestro Derecho interno y que no está reñida en su aplicación con el Real Decreto 1435/1985, regulador de la relación laboral especial de artistas [...]”.

⁶² SSTSJ de Madrid de 28 de octubre de 2013 (Rec.Ar. 161/2014Rec. 1494/2013), 4 de noviembre de 2013 (1468Ar. 31371468/2013), 22 de noviembre de 2013 (Rec.Ar. 3289Rec. 1553/2013), 17 de marzo de 2014 (Rec.Ar. 915Rec. 1482/2013), 3 de octubre de 2014 (Rec.Ar. 3088Rec. 486/2014), 25 de enero de 2016 (Rec.Ar. 55896Rec. 561/2015), 28 de septiembre de 2016 (Rec.Ar. 1621Rec. 716/2016), 19 de octubre de 2016 (Rec.Ar. 257279Rec. 413/2016) y 21 de noviembre de 2016 (Rec. 771/2016).

⁶³ El Tribunal Superior de Justicia de Madrid acogió la postura defendida por la Abogacía del Estado contraria a la aplicación del art. 15.5 ET a la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos en un supuesto en el que no cabía computar uno de los contratos suscritos en la cadena contractual. Al respecto, STSJ de Madrid de 27 de junio de 2016 (Rec.Ar. 193956Rec. 371/2016), en la que se expresa en los siguientes términos: “Los criterios que se predicen respecto del bailarín del Ballet Nacional o del cantante del Teatro de la Zarzuela, lo pueden ser también para el caso de la actora, contratada como cantante del Coro Nacional de España, de modo que la sucesiva contratación realizada en la forma que expresa el *factum*, en la modalidad en que se ha hecho, no cabe ser tildada de ilícita, en sí misma analizada”.

Norma comunitaria en cuya cláusula 4 se dispone no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables, por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas, criterios que son plenamente extrapolables al supuesto enjuiciado”⁶⁴. En un pronunciamiento posterior, de 28 de octubre de 2013⁶⁵, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid consideró aplicable lo dispuesto en el art. 15.5 ET a la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, en cumplimiento de la incorporación de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 29 de junio, sobre el trabajo de duración determinada.

**Se prevé su transformación en indefinido
en los supuestos de encadenamiento de contratos
temporales -art. 15.5 ET- o cuando se incumpla
lo dispuesto en la norma**

En nuestra opinión, la aplicación de lo dispuesto en el art. 15.5 ET era entonces - y tras la reforma aún más ahora- difícilmente refutable no solo por los argumentos apuntados por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid –que también-, sino porque esta cuestión ya ha sido objeto de estudio por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea⁶⁶ y el Tribunal había llegado a la misma conclusión. Resulta de interés la STJUE de 26 de febrero de 2015⁶⁷, dictada con ocasión de la demanda interpuesta por la Comisión Europea contra el Gran Ducado de Luxemburgo por incumplimiento de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo⁶⁸. La Comisión consideró que la normativa

⁶⁴ STSJ de Madrid de 18 de octubre de 2010 (356595).Rec. Rec. 1494/2013).

⁶⁵ Rec. 1494/2013. En concreto, el Tribunal consideró que: “la regulación del art. 15.5ET constituye la incorporación a la legislación española de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, efectuada en una primera versión por la ley 12/2001. [...] A tenor de lo establecido en el art. 2 de la Directiva citada, los Estados miembros debían poner en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva, y en la cláusula 5 del Acuerdo anexo se concretaban tales medidas de la forma siguiente: [...] Respecto a la aplicabilidad de la Directiva a los contratos temporales celebrados con los artistas, no cabe albergar dudas pese a la singularidad de la actividad artística, si tenemos en cuenta el amplio concepto de trabajador que rige en el Derecho comunitario (sentencia del TJUE Pleno, S 26-2-1992, C-357/1989), y la inexistencia de reservas o excepciones en este aspecto en la propia Directiva 1999/70. En efecto, en su cláusula 3.1 se define al “trabajador con contrato de duración determinada” como “el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado”. Únicamente se permite (cláusula 2.2) que los Estados excluyan “a) las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje; b) los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos”. Tampoco el art. 15.5 del ET ha introducido modalización alguna de su contenido en relación con las singularidades que sin duda concurren en la relación laboral especial de artistas, pues solamente se excluyen, de conformidad con la Directiva, los contratos formativos, de relevo o de interinidad. Por todo ello hay que entender que esta regulación, que constituye la forma de trasposición al ordenamiento interno de la repetida Directiva, y que viene a establecer un criterio objetivo de limitación de contratos temporales a un tope máximo sin necesidad de que haya que apreciar circunstancias indiciarias de abuso ni menos de fraude de ley, debe aplicarse a los contratos temporales de los artistas, ya que de otra manera se llegaría al resultado inadmisibles de que el Estado español no habría dado cumplimiento a la Directiva en cuanto a estos trabajadores temporales”.

⁶⁶ En relación a la legislación luxemburguesa.

⁶⁷ Asunto C-238/14.

⁶⁸ Al amparo del art. 258 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

luxemburguesa “mantiene excepciones a medidas que tienen por objeto evitar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada celebrados con los trabajadores temporales en el sector del espectáculo (“*intermittents du spectacle*”)”. La sentencia del TJUE estimó la demanda y declaró que Luxemburgo había incumplido la Directiva al mantener tales excepciones. En concreto, sostuvo que el artículo 5 del Acuerdo marco, que obliga a los Estados miembros a adoptar medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, fue transpuesto al Derecho luxemburgués en el artículo L.122-4 del Código del Trabajo. Los argumentos empleados por el Tribunal fueron en esencia los recogidos por la Comisión y pueden resumirse en los siguientes términos: Las disposiciones citadas excluyen a los trabajadores temporales del sector de espectáculos públicos de la protección recogida en la Directiva 70/1999/CE. Los contratos no están sujetos ni al requisito de que exista una razón objetiva que justifique la renovación de sus contratos de trabajo de duración determinada, ni a una limitación del número de renovaciones de estos contratos, ni a una limitación de la duración acumulada de estos contratos. La Comisión reconoce que para gran parte de los artistas, los sucesivos contratos temporales pueden estar justificados por razones objetivas. Pero esta regla general no es aplicable a todo el colectivo, como sucede, por ejemplo, cuando “el empleador contrata a [...] los miembros permanentes de una orquesta y al personal básico de una compañía de teatro o de una emisora de televisión, sobre una base estable”⁶⁹. El TJUE defendió que en este caso concreto, la normativa nacional no se ajustaba a las finalidades de la normativa europea, en la medida en que “no permite demostrar la existencia de circunstancias específicas y concretas que caractericen la actividad de que se trate y que, por tanto, puedan justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada”. La conclusión del TJUE fue clara: “permitir a un Estado miembro invocar un objetivo como la flexibilidad que se desprende del uso de contratos de trabajo de duración determinada” para eximirle de la obligación de justificar las razones objetivas de los contratos de duración determinada, “iría en contra de uno de los objetivos perseguidos por el Acuerdo marco, recordado en los apartados 35 y 36 de la presente sentencia, a saber, la estabilidad en el empleo, concebida como un elemento fundamental de la protección de los trabajadores, y también podría reducir de manera importante las categorías de personas que pueden beneficiarse de las medidas protectoras establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo marco”⁷⁰.

En parecidos términos se pronunció de nuevo el TJUE en su sentencia de 25 de octubre de 2018⁷¹, relativa al encadenamiento de contratos temporales de una bailarina vinculada a la Fundación del Teatro de la Ópera de Roma. El Tribunal determinó que era contraria a la Directiva 1999/70/CE una normativa nacional, en este caso italiana, que excluía la aplicación de las medidas de la indicada Directiva, en especial las de la cláusula 5ª, en el sector de actividades artísticas. O dicho en palabras del propio Tribunal, “la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual no son aplicables en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que sancionan la utilización

⁶⁹ Sobre la problemática laboral de los profesores integrantes de una orquesta, cfr. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: “Sobre la situación laboral de los profesores integrantes de una orquesta”, *RL*, 1987-II, págs. 1295 y ss.

⁷⁰ En extenso, ALTÉS TÁRREGA, J. A. y 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*, nº 449-450, 2020, págs. 63 y ss.

⁷¹ Asunto C-331-17.

abusiva de sucesivos contratos de duración determinada mediante su recalificación automática en contratos de duración indefinida si la relación laboral persiste pasada una fecha precisa, cuando no exista ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione los abusos constatados en ese sector”.

Finalmente, nuestro Tribunal Supremo, en su sentencia de 15 de enero de 2020⁷², a la que siguieron otros pronunciamientos⁷³, hizo suya esta tesis y entendió que la regulación contenida en el artículo 15.5 ET, que traspuso al ordenamiento interno la citada Directiva, debía aplicarse a los contratos temporales de los artistas, ya que de otra manera se llegaría al resultado inadmisibles de que el Estado español no habría dado cumplimiento a la Directiva en cuanto a estos trabajadores temporales.

De todo lo expuesto se deduce, a nuestro entender, que era posible la contratación temporal para una o varias actuaciones, por tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que la obra permaneciera en cartel; ahora bien, si se completaba el período de prestación de servicios con sucesivos contratos temporales previsto en el art. 15.5 ET, era de aplicación -y lo sigue siendo ahora- lo dispuesto en dicho precepto. La reforma ha venido a respaldar la tesis mantenida inicialmente por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, luego por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y finalmente por el Tribunal Supremo y ha incluido en el art. 5 RD 1435/1985 una remisión expresa a lo dispuesto en materia encadenamiento de contratos temporales en el art. 15 ET. Esta previsión reducirá previsiblemente la litigiosidad sobre esta cuestión, que, como hemos visto, era abundante hasta ahora. En concreto, se dispone lo siguiente: *“Igualmente adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras que no hubiesen sido dadas de alta en la Seguridad Social o en los supuestos de encadenamiento de contratos de duración determinada, incluidos los contratos laborales artísticos para artistas, técnicos o auxiliares, en los términos previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”*.

IV. EL AUMENTO DE LA CUANTÍA DE LA INDEMNIZACIÓN DE FIN DE CONTRATO LABORAL ARTÍSTICO

Cuando la duración del contrato, incluidas en su caso, las prórrogas, fuese superior a un año, el artista, de conformidad con lo dispuesto en el art. 10.2 RD 1435/1985, en su versión inicial, tenía derecho a una indemnización cuya cuantía habría de fijarse en convenio colectivo o pacto individual. En ausencia de pacto, la indemnización era entonces de siete días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a la indemnización de fin de contrato nacía si la duración del contrato era superior a un año y su cuantía era de siete días de salario por año trabajado. La reforma ha modificado esta previsión en un doble aspecto.

Se mejora la indemnización mínima por extinción del contrato de duración determinada

⁷² Rec. 2845/2017. Comenta este pronunciamiento, MARTÍN VALES, P.: “El encadenamiento de contratos en la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de enero de 2020”, *Trabajo y Derecho*, nº 69, 2020.

⁷³ Entre otras, SSTs de 3 de marzo de 2020 (Rec. 61/2018), 7 de mayo de 2020 (Rec. 3221/2017), de 23 de septiembre de 2020 (Rec. 1626/2018), 20 de octubre de 2020 (Rec. 4605/2018), 10 de noviembre de 2020 (Rec. 1624/2018), 11 de noviembre de 2020 (Rec. 2851/2018), 7 de septiembre de 2021 (Rec. 4977/2018 y 4467/2018), 8 de septiembre de 2021 (Rec. 1158/2019) y 25 de enero de 2022 (Rec. 120/2019), referidas la mayor parte de ellas al encadenamiento de contratos temporales de artistas con el INAEM.

En la redacción original del Estatuto de los Trabajadores (versión de 1980), los trabajadores comunes no percibían indemnización a la finalización de su contrato temporal. Pero esa situación cambió. En la actualidad y tras la reforma del art. 49 ET, llevada a cabo por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, tienen derecho al percibo de una indemnización de doce días de salario por año trabajado. El fundamento de esta indemnización se encuentra, por un lado, en la voluntad del legislador de disminuir la temporalidad del mercado laboral y, por otro, en su deseo de compensar a las personas trabajadoras sin contrato por tiempo indefinido. Un colectivo como el de los artistas sufre en mayor medida que otros la discontinuidad de la prestación de servicios, por ello la cuantía de la indemnización percibida a la finalización de su contrato temporal había de ser revisada al alza y alcanzar al menos la cuantía de doce días de salario por año trabajo, establecida para el régimen laboral común. Junto a ello, se ha tomado en consideración otro dato relevante: la duración de la relación laboral de un artista o de un técnico del espectáculo y su empleador no alcanza en la mayoría de los supuestos la duración de un año. Es frecuente que el contrato laboral artístico tenga una duración inferior. En la práctica, ello suponía que en la mayoría de los supuestos no se cumplían los requisitos para percibir la indemnización por fin de contrato. En consecuencia, el requisito de duración mínima del contrato de un año de trabajo debía ser revisado y la cuantía de la indemnización también.

Así, se ha hecho de manera que la reforma⁷⁴: *a)* Elimina el requisito de duración mínima del contrato (un año) para tener derecho a la indemnización, calculándose la parte proporcional en los supuestos de duración contractual inferior al año; *b)* Aumenta su cuantía a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la superior fijada en convenio colectivo o contrato individual; y, *c)* En el supuesto -poco frecuente- de que la duración del contrato, incluidas, en su caso, las prórrogas, sea superior a dieciocho meses, prevé que la indemnización a abonar sea, como mínimo, de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar veinte días de salario por cada año de servicio.

V. LAS MODIFICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Se introducen también modificaciones en materia de Seguridad Social tendentes a adaptar la regulación a la reforma laboral de 2021 y a la reforma del RD 1435/1985. En concreto, se prevé el desarrollo normativo de un tratamiento singular a efectos de cotización para los artistas con ingresos anuales inferiores a 3.000 euros, con la idea de reforzar la protección social de este colectivo.

Se modifica el apartado 3 del artículo 151 del texto refundido de la LGSS, para incorporar entre los supuestos excluidos de efectuar la cotización adicional en contratos de duración determinada inferiores a 30 días previsto en la norma, a los contratos celebrados al amparo de la relación laboral especial de las personas que realizan actividades artísticas, técnicas y auxiliares en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la música. Es decir, las empresas quedan exoneradas de la obligación de abonar la cotización adicional actualmente fijada en 26,57 euros, que la norma exige, tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 18 de diciembre, en los supuestos en que tenga lugar un contrato de duración inferior a 30 días, y ello tanto para los artistas, como para los trabajadores que pertenecen al colectivo de técnicos y auxiliares. La singularidad

⁷⁴ Art. 10.2 RD 1435/1985.

del régimen jurídico de los artistas y técnicos del espectáculo aconsejaba la exclusión de la aplicación de la medida indicada, cuya finalidad es, en esencia, corregir el problema de la excesiva tasa de temporalidad de nuestro mercado de trabajo. Sin embargo la actividad laboral de las personas que prestan servicios en el sector de la cultura tiene unos condicionantes distintos. No debe obstaculizarse la contratación de estas personas trabajadoras -ya de por sí precaria- mediante la aplicación de una cuota adicional en su cotización a la Seguridad Social, por lo que se estima conveniente excepcionarles, incluyéndoles entre los colectivos contemplados el art. 151.3 TRLGSS, junto a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, o que hayan celebrado contratos por sustitución⁷⁵.

En fin, se modifica el artículo 32 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, en orden a acomodarlo a la nueva regulación dada al Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se pasa a regular la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y las musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

VI. CONCLUSIONES

La reforma se caracteriza por la urgencia con que se ha aprobado. Necesitaba dar respuesta inmediata a las modificaciones incorporadas por el Real Decreto-ley 32/2021, en materia de contratación temporal -el contrato para obra o servicio determinado (el más utilizado en el sector de las actividades artísticas) quedaba derogado con efectos de 31 de marzo de 2022- y de cotización adicional a la Seguridad Social por los contratos de duración inferior a 30 días -el supuesto más frecuente en esta relación laboral de carácter especial-, de difícil encaje en este sector de actividad.

Ha acogido las principales reivindicaciones del sector, que solicitaba incluir en el ámbito subjetivo de aplicación del Real Decreto 1435/1985 a los técnicos y al personal auxiliar del espectáculo, que sufren la misma intermitencia en la prestación de servicios y consiguiente discontinuidad de ingresos y cotizaciones a la Seguridad Social. Ha actualizado diversos conceptos como el de artista en espectáculo público -inspirándose en la regulación francesa- y ha dado acogida a nuevas formas de difusión del trabajo artístico, esencialmente a través de las plataformas digitales. En materia de contratación, plantea un modelo inspirado en la regulación anterior, que introduce dosis de flexibilidad en el acceso a la contratación temporal, necesaria en un sector donde la temporalidad es una de las notas características. Es cierto así mismo que quedan pendientes materias relevantes y que requieren de actualización, como el trabajo de menores en espectáculos públicos, el trabajo de los autónomos y falsos autónomos en el sector artístico o el modelo de representación de los artistas. Y aunque no es materia laboral, queda pendiente también, a nuestro entender, la aprobación de una “remuneración por *streaming*”, de naturaleza no salarial, abonada por las plataformas digitales, que se haría efectiva a través de las entidades de gestión de los derechos de propiedad intelectual y que vendría a reconocer los beneficios que los artistas intérpretes o ejecutantes confieren a las

⁷⁵ Exposición de Motivos del 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.

plataformas de *streaming* y a compensarles por la utilización de su trabajo. Previsiblemente algunas de estas materias se abordarán en la anunciada reforma, prevista para principios de 2023.