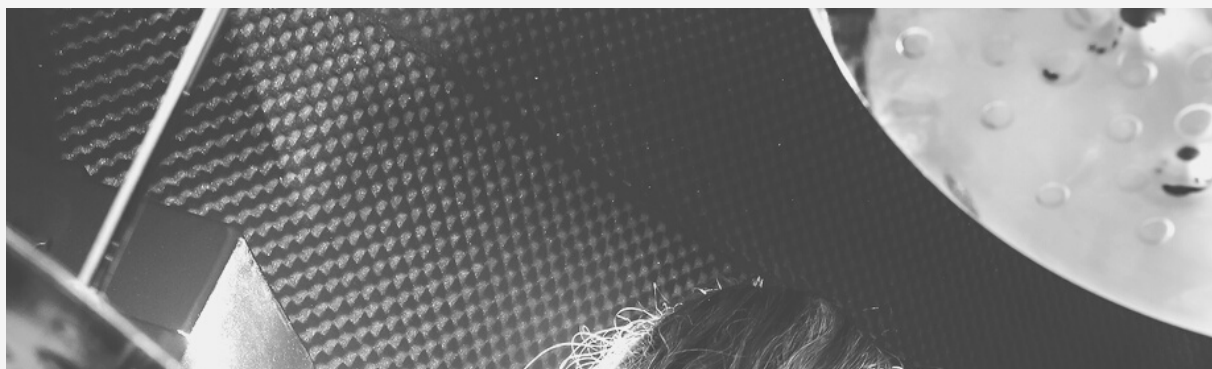


# Sympathy<sup>©</sup> for the Lawyer



## **Guía sobre el nuevo régimen de relaciones laborales en el sector musical**

### **Real Decreto-ley 5/2022**

30/03/2022

ELABORADO POR  
Manuel López  
Abogado Sympathy for the Lawyer



# Índice

- 01** Introducción
- 02** Contexto complejo
- 03** Estatuto del Artista y actualización RD 1435/1985
  - A.** Nuevo concepto de empleador
  - B.** Ámbito de aplicación
  - C.** Nuevo contrato laboral artístico de duración determinada
  - D.** Cadena de valor en contratación de técnicos y personal auxiliar
  - E.** Indemnizaciones
  - F.** Exención del recargo de cotización para contratos de duración determinada inferiores a treinta días
  - G.** Cotización de artistas autónomos
  - H.** Otras cuestiones prácticas

# 01. INTRODUCCIÓN

Analizamos las implicaciones para el sector de la música 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.

Esta nueva norma supone una actualización de las relaciones laborales en espectáculos y actividades artísticas en general, introduciendo varios cambios respecto al texto vigente desde 1985 según lo establecido en el informe de la subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista.

Además, introduce un tipo de contrato temporal específico para personal artístico, técnico y auxiliar, y elimina la penalización económica para contratos inferiores a 30 días (los más habituales en nuestro sector) introducida de manera general por la reforma laboral. De esta manera, se incluye al sector cultural dentro de las excepciones al recargo de cotización (estas exoneraciones están muy limitadas, hasta ahora sólo regímenes agricultura, minería y empleadas del hogar).

El sector de la música, a través de la Federación de la Música de España (Es\_Música) y todas las entidades que la componen, ha sido parte muy activa del proceso con la Comisión Interministerial para el Estatuto del Artista. Hay que destacar que se ha trabajado bajo una excepcional unión y coordinación con la representación del resto de sectores culturales del país. A través de numerosas reuniones y comunicaciones, hemos desarrollado un intenso esfuerzo para trasladar al gobierno la realidad del sector de la música y las propuestas para mejorar el marco regulatorio.

La elaboración del Real Decreto-ley 5/2022 se ha desarrollado bajo unas circunstancias complicadas, por lo que todavía queda mucho trabajo por delante de cara a añadir mejoras y reforzar la seguridad jurídica en la aplicación práctica de la normativa definitiva. Para ello, Es\_Música y las entidades del sector a las que representamos continuarán desarrollando una estrecha interlocución con la comisión interministerial del Gobierno y con el resto de sectores culturales.

## 02. CONTEXTO COMPLEJO

Antes de analizar los cambios del Real Decreto-ley 5/2022 debemos exponer la complejidad y urgencia en la que se ha desarrollado la última y decisiva fase de elaboración de la norma.

Desde enero nos encontramos en el nuevo contexto general que supone la reforma laboral. En concreto, la convalidación definitiva de la reforma laboral implicaba unas graves dificultades para el sector cultural por dos cuestiones:

- Eliminación del contrato de obra. La contratación temporal es lo habitual en nuestro sector, y a partir del 31 de marzo no se hubiera dispuesto de un tipo de contrato adecuado a la actividad. De no solucionarse, sólo se podrían celebrar contrato indefinido, fijo-discontinuo o eventual (que ahora queda muy limitado).
- Recargo de cotización. La mayoría de contrataciones de artistas, técnicos y personal auxiliar tendrían que asumir una penalización económica extra de 26,57 euros por cada alta (a partir de ahora se aplica un recargo de cotización en los contratos de duración determinada inferiores a 30 días).

Esto no sólo habría afectado a contratación de personal artístico cuando la relación es laboral, sino también a la contratación del personal técnico y auxiliar necesario para desarrollar las actividades artísticas, problemática esencial y principal en el sector de la música.

Previamente a la convalidación en el Congreso del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, se realizó una intensa labor coordinada con el resto de sectores culturales para trasladar nuestra profunda preocupación al Ministerio de Cultura y al Ministerio de Trabajo. Esta interlocución tuvo como resultado el compromiso de configurar un tipo de contrato específico y eliminar la penalización económica en actividades culturales.

Para poder disponer de una solución de manera urgente (era necesario tenerla antes de 31 de marzo y así evitar un verdadero colapso del sector), se utilizaría el nuevo texto que se venía negociando meses atrás como uno de los ejes del Estatuto del Artista para actualizar la regulación de la relación laboral especial en espectáculos públicos (RD 1435/1985).

# 03. ESTATUTO DEL ARTISTA Y ACTUALIZACIÓN RD 1435/1985



## **03. ESTATUTO DEL ARTISTA Y ACTUALIZACIÓN RD 1435/1985**

El informe de la Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista (aprobado el 6 de septiembre de 2018 por el Pleno del Congreso de los Diputados) incluía varios mandatos de cara a actualizar el RD 1435/1985 por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. De hecho, la modernización de esa norma es uno de los ejes principales del Estatuto del Artista.

En este sentido, las recomendaciones 46 y siguientes del informe de la Subcomisión proponen las siguientes modificaciones respecto al RD 1435/1985:

- 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.
- Adaptar la norma 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.
- Incluir en el ámbito de aplicación del nuevo RD al personal técnico y auxiliar cuyas condiciones sean similares en temporalidad a las de los artistas y/o participantes en el espectáculo.
- Adaptarlo a la nueva realidad de los medios de fijación del trabajo cultural, de manera que se incluyan el entorno web y las nuevas fórmulas de difusión más allá del lugar de actuación y del territorio nacional (streaming, etc...).
- Evitar abusos en la contratación parcial y en la concatenación de contratos de temporada, así como de incentivar su transformación en indefinidos o, si procede, de tipo fijo discontinuo o adaptados a la realidad de la actividad profesional que se desempeña.
- Adaptarlo a las actividades profesionales, por ejemplo la música en directo, que se desarrollen mediante contratos de corta duración (los llamados «bolos»). Se abordarán fórmulas de asimilación al alta para proteger a los profesionales desde que se inicia la actividad hasta que finaliza, incluidos los desplazamientos, también a efectos de cotización.
- Equiparar la indemnización por finalización del contrato de duración determinada de esta relación laboral de carácter especial (7 días por año trabajado) a la vigente con carácter general en el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores (12 días por año trabajado).

## **03. ESTATUTO DEL ARTISTA Y ACTUALIZACIÓN RD 1435/1985**

Asimismo, el informe de la Subcomisión también establecía varias recomendaciones para clarificar y mejorar la situación de aquellos artistas que desarrollan su actividad por cuenta propia y no bajo relación laboral, algo bastante habitual en el sector de la música cuando el artista es titular de su proyecto artístico. A estos efectos, el informe de la Subcomisión en sus recomendaciones 37, 41, 42 y 43 establece lo siguiente:

- Inclusión en la Ley 20/2007, de 11 de agosto, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), de un Capítulo IV titulado Régimen profesional especial del profesional de la cultura.
- Reducción de las cotizaciones de las personas que, en régimen de autonomía, se dediquen a actividades artísticas, mediante la suscripción de convenios con la Seguridad Social. Y que la contribución a la seguridad social por el régimen de autónomos sea proporcional a los ingresos generados y cuota gratuita para ingresos por debajo del SMI.
- Exención de la obligatoriedad de cotizar para todos aquellos artistas cuyos rendimientos brutos anuales no alcancen el 50% del salario mínimo interprofesional.
- Adaptar el IAE a la realidad social y cultural, hacer posible el alta en el RETA para quienes actualmente no tienen ese derecho e incluir dentro de la sección 3 a los autores e intérpretes actualmente contemplados en la sección 2 (Servicios profesionales: escritores, pintores, escultores, ceramistas, artesanos, grabadores, restauradores y artistas similares).
- Considerar las situaciones de los trabajadores que habitualmente lo son por cuenta ajena (actuación, baile) y que solo necesitan darse de alta en el IAE porque, en algunos casos concretos, actúan como empresarios/productores. Su IAE de referencia, por tanto, deberá poder acercarse más a producción de teatro o baile que a actor/actriz o bailarín/bailarina, relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

## 3. A. NUEVO CONCEPTO DE EMPLEADOR

A partir de ahora, **se considera empleador a la persona que organiza o el que produce una actividad artística**, mientras que el antiguo texto del RD 1435/1985 establecía como empleador al *“organizador de espectáculos públicos o empresario”*. Esta nueva redacción puede ayudar a superar la confusión que durante varios años ha existido en el sector de la música, respecto a aquellos casos en los que el artista es quien organiza su actividad (por desarrollar un proyecto propio).

Para que exista relación laboral deben darse los caracteres de dependencia y ajenidad: *“por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de aquel”* (empleador). En esto no hay cambios respecto al texto anterior.

Además, se menciona de manera expresa a las entidades del sector público, responsables de una gran cantidad de actividades culturales y espectáculos. Sin embargo, dado que estas entidades no suelen asumir directamente la contratación de personal, se entendería que el empleador será la empresa que interviene de manera principal en la producción de esos espectáculos.

## 3. B. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se incluye en el ámbito de aplicación de esta relación laboral de carácter especial a las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de actividades de artes escénicas, audiovisuales y musicales.

La inclusión de técnico/as y personal auxiliar era un mandato expreso del informe del Estatuto del Artista, para incorporar en la relación laboral especial al personal técnico y auxiliar cuyas condiciones sean similares en temporalidad a las de los artistas.

Se define al personal técnico y auxiliar como 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.



## 3. C. NUEVO CONTRATO LABORAL ARTÍSTICO DE DURACIÓN DETERMINADA

Con la reforma laboral, el contrato fijo se convierte en la pauta general, y la temporalidad pasa a ser excepcional en todos los sectores de la economía, debiendo estar muy justificada. Pero el sector cultural necesitaba una fórmula adaptada a la realidad de sus actividades, que tienen un carácter claramente temporal.

El Real Decreto-ley 5/2022 configura el nuevo **contrato laboral artístico de duración determinada**, que tiene las siguientes características:

1. Solo para cubrir necesidades temporales de la empresa, no para cubrir necesidades permanentes y estructurales de la empresa.
2. Se puede celebrar 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.
3. En el caso de personal técnico y auxiliar, este contrato se puede celebrar cuando desarrollen actividades para la ejecución directa y exclusiva del espectáculo o actividad artística.
4. Admite prórrogas sucesivas siempre que persista la necesidad temporal de la empresa que justificó su celebración.
5. Hay que especificar 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.

**Encadenamiento de contratos de duración determinada.** Adquieren la condición de fijos los trabajadores que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos (en virtud del art. 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

### 3. D. CADENA DE VALOR EN CONTRATACIÓN DE TÉCNICOS Y PERSONAL AUXILIAR

Para nuestro sector resultaba fundamental que el nuevo contrato temporal para técnicos y personal auxiliar se admitiese en los casos en los que estos trabajadores son contratados por una empresa especializada de producción, pues en la realidad práctica de la música en vivo se trata de una situación mayoritaria, y más aún en el ámbito de espectáculos promovidos por administraciones públicas.

Era una cuestión que encontraba fuertes restricciones en los primeros borradores de la norma, pues la interpretación inicial era que este contrato sólo se podía celebrar por el empleador que organiza la actividad (en el sector de la música, esta figura de empleador se hubiera limitado en un gran número de ocasiones al promotor del espectáculo o al artista).

Finalmente se añadieron matices para poder dar cabida a esta realidad, reconociendo que el empleador también puede ser el que produce la actividad, un término que va referido precisamente a esos casos de contratación de personal técnico y auxiliar para labores de producción necesarias para que se desarrolle la actividad.

Para garantizar una mayor seguridad jurídica y reducir la incertidumbre en la práctica, todavía es necesario **seguir trabajando para mejorar y clarificar estas cuestiones**, ya que el nuevo texto podría generar algunas dudas interpretativas. En este sentido, la Disposición Adicional Quinta del Real Decreto-ley 5/2022 establece un **plazo máximo de doce meses para que el Gobierno procederá a la aprobación de una nueva regulación** de la relación laboral de carácter especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad y a sustituir definitivamente el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

## 3. E. INDEMNIZACIONES

Hasta ahora no había indemnización para artistas en contrato de menos de un año (en el caso de técnicos y personal auxiliar, se aplicaba la indemnización prevista de manera general en los contratos de obra).

**La nueva normativa establece 12 días tanto para artistas como para técnicos y auxiliares, o de 20 días si el contrato y prórrogas exceden de 18 meses.**

## 3. F. EXENCIÓN DEL RECARGO DE COTIZACIÓN PARA CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA INFERIORES A TREINTA DÍAS

El nuevo contrato laboral artístico de duración determinada queda fuera de la penalización económica cuando sea inferior a 30 días.

Para ello se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para eximir de la cotización adicional en contratos de duración determinada inferiores a treinta días 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.

**Artículo 151. Cotización adicional en contratos de duración determinada.**

1. Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo.
2. Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.
3. Esta cotización adicional **no se aplicará** a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, o en la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades, técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad; ni a los contratos por sustitución.

## **3. G. COTIZACIÓN DE ARTISTAS AUTÓNOMOS**

Se dictará una norma para establecer una **cotización reducida a los artistas con rendimientos anuales inferiores a 3.000 euros** que se encuentren dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. También se prevé el desarrollo de un nuevo sistema de cotización de artistas autónomos en función de los rendimientos obtenidos por su actividad económica o profesional.

### 3. H. OTRAS CUESTIONES PRÁCTICAS

A partir del 31 de marzo el SEPE pondrá a disposición dos modelos normalizados de contrato laboral artístico de duración determinada, **códigos 407 y 507**, según la contratación sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Este modelo ya está elaborado y se incorporará, **a partir del 31 de marzo próximo**, como cláusulas específicas del modelo de contrato temporal publicado en la página web para su formalización por escrito una vez que haya entrado en vigor la modificación del Real Decreto 1435/1685, de 1 de agosto.

Por otra parte, está siendo objeto del correspondiente desarrollo y ajuste técnico para poder efectuar la comunicación en la aplicación Contrat@. En tanto no esté disponible en Contrat@ la comunicación de estos contratos 407/507, ésta se tendrá que efectuar utilizando el código 990 (otros contratos). Cuando el desarrollo en la aplicación se materialice, los contratos comunicados hasta ese momento con el código 990, se podrán equiparar a los nuevos códigos establecidos.

Por otro lado, **se actualizan las categorías profesionales** de estos perfiles de trabajadores en el art. 32 del Reglamento General sobre Cotización:

Categoría profesional	Grupo de cotización
Directores.	1
Directores de Fotografía.	2
Directores de Producción, Directores Técnicos y Actores.	3
Decoradores. Escenógrafos de espectáculos en vivo, eventos y audiovisuales, Diseñadores de maquinaria escénica, Directores de sonido, Directores de iluminación, Directores de sastrería.	4
Montadores, Técnicos de Doblaje, Jefes técnicos y Adaptadores de Diálogo, Segundos Operadores, Maquilladores, Ayudantes técnicos, Primer Ayudante de Producción, Fotógrafo (foto fija), Figurinistas, Iluminadores, Técnicos de sonido, Técnicos de maquinaria escénica, Técnicos de utilería, Técnicos de sastrería.	5
Ayudantes de Operador, Ayudantes Maquilladores, Ayudantes Caracterizadores, Ayudantes Sonido, Ayudantes de regiduría, Ayudantes iluminadores, Ayudantes de maquinaria escénica, Ayudantes de utilería, Ayudantes de sastrería, Ayudantes Decoradores, Peluqueros, Ayudantes de Peluquería Segundos Ayudantes de Producción, Secretarios de Rodaje, Secretario de Producción en Rodaje, Ayudantes de Montaje, Auxiliares de Dirección, Auxiliares de Maquillador y Auxiliares de Producción, Comparsería y Figuración, Avisadores.	7»

# Sympathy<sup>©</sup> for the Lawyer



Guía sobre el nuevo régimen de relaciones  
laborales en el sector musical  
Real Decreto-ley 5/2022

**más información**  
**[www.sympathyforthelawyer.com](http://www.sympathyforthelawyer.com)**

**ELABORADO POR**  
Manuel López  
Abogado Sympathy for the Lawyer

**EN COLABORACIÓN**  
Federación de la Música de España  
ES\_MÚSICA

