

Aplicación del Real Decreto-Ley 5/2022 en el sector de las artes escénicas

Ponentes: Félix Martínez e Isabel Vidal

Fecha: lunes 28 de marzo 2022, 16:30 h a 18:30 h

El pasado 23 de marzo de 2022 se publicó en el Boletín Oficial del Estado 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 sector.

Las negociaciones para la aplicación de estas primeras medidas respecto a la Reforma Laboral y al Estatuto del Artista, han sido muy complejas. Cabe señalar el continuo trabajo que ha realizado FAETEDA y otras asociaciones profesionales del sector, en colaboración con los Ministerios de Cultura y de Trabajo. Lo más difícil del proceso ha sido establecer un único documento que recoja las peticiones tanto de la parte patronal como la de la sindical. Las negociaciones se han llevado a cabo desde el 2 de febrero hasta el 22 de marzo de 2022. El objetivo principal, en esta primera fase, era que se garantizase la aplicación del contrato temporal para el sector de las artes escénicas. Cabe señalar que, por motivos de urgencia, han quedado otras cuestiones sin cubrir, pero que se seguirán debatiendo en las siguientes mesas de trabajo.

1. Creación de un nuevo contrato artístico de duración determinada que substituye al de obra o servicio determinado

La situación respecto al régimen de artistas ha ido evolucionando positivamente a lo largo del tiempo.

En diciembre de 2021, el Real Decreto de Artistas aún no incluía al personal técnico y auxiliar del espectáculo en su régimen especial. Posteriormente, se aprobó la Reforma Laboral en la que no se tenía en cuenta las especificidades temporales del sector de las artes escénicas. A día de hoy, con la aprobación del *Real Decreto-Ley 5/2022*, se ha mejorado notablemente la situación del sector: el personal técnico y auxiliar del espectáculo ha sido incluido en el Régimen de Artistas, eliminando así los recargos de Seguridad Social. A su vez, este nuevo Real Decreto aprueba el carácter temporal de los contratos artísticos.

En este sentido, se va a crear un modelo de contrato de duración determinada ad hoc para artistas, personal técnico y auxiliar del espectáculo. Este contrato será denominado como "Contrato artístico" en vez de "Contrato por obra o servicio". A día 1 de abril de 2022, se crearán nuevos modelos de contratación y el sector de las artes escénicas contará con un código específico de contratación y registro en la Seguridad Social.

2. Ámbito de aplicación al decreto de Artistas. Incorporación del personal técnico y auxiliar de la actividad escénica. Definiciones

Como se ha mencionado anteriormente, el ámbito de aplicación del Decreto de Artistas ha sido ampliado, en él se incorpora al personal técnico y auxiliar de la actividad escénica. Cabe señalar que el personal técnico y auxiliar queda excluido lo establecido en los artículos 2, 6, 7, 8, 9 y 10, apartado 4 del Real Decreto-Ley 5/2022, aplicables exclusivamente a las personas artistas. En definitiva, se les ha incorporado respecto a los aspectos más urgentes que se requerían actualmente: la forma y la duración del contrato.

Dentro del ámbito de aplicación, cabe subrayar la definición de lo que se entiende como personal técnico y auxiliar a los efectos de la ley de la Reforma Laboral: *“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”.*

A este respecto, se podrían incluir casos específicos como la externalización puntual de servicios técnicos. Es decir, que una organización contrate a otra empresa para que les faciliten técnicos para un espectáculo concreto, dichos técnicos podrían ser contratados a través del Contrato Artístico de carácter temporal.

3. Forma del contrato y contenido. Posibilidades de hacerlo de forma telemática

Tanto los contratos de artistas, como de técnicos y auxiliares del espectáculo, han de quedar reflejados por escrito. Para aquellas empresas que necesiten contrataciones continuas o urgentes, la obligación de dejar reflejado por escrito el contrato no debería ser un gran inconveniente, ya que se puede solucionar a través un sistema telemático/electrónico sencillo para la firma de contratos. Por ejemplo, podría enviarse el modelo de contrato por mail, SMS o cualquier otra vía electrónica y que el trabajador contestara de una manera fehaciente (a través de un código, firma electrónica o DNI), para afirmar su conformidad con el contrato y las condiciones establecidas en él. Este consentimiento sería suficiente para cerrar el contrato, sin que sea necesaria la firma a mano del trabajador/a.

Se espera que desde la Administración se elabore un modelo de contrato artístico común para el uso del sector, si fuera de esta manera desde FAETEDA se le hará llegar a todos los socios y socias de la Federación. En caso de que no se desarrolle un modelo público, cada empresa deberá diseñar su propio modelo, o bien utilizar el modelo base que desde FAETEDA se está elaborando para artistas y para técnicos y auxiliares del espectáculo.

Lo más importante a la hora de elaborar el contrato es que se trate de un documento detallado, con una nomenclatura específica para el sector de las artes escénicas. La opción más sencilla sería que desde la Administración se facilite un documento común para el uso del sector, la recomendación por el momento es esperar a la actuación de la propia Administración.

4. Duración. Límites. Encadenamiento de contratos

El Real Decreto-Ley 5/2022 mantiene las mismas formas que el decreto anterior (para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel) e incluye una nueva forma: por el tiempo que duren las distintas fases de la producción (estas fases se refieren por ejemplo al periodo de preparación o al de postproducción). Podrán acordarse prórrogas sucesivas del contrato laboral artístico de duración determinada, siempre que la necesidad temporal de la empresa que justificó su celebración, persista.

A pesar de que el trabajo del sector de las artes escénicas ya es por definición temporal, para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad, será necesario que el contrato contemple y detalle con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

- Causa habilitante de la contratación temporal: detallar el nombre espectáculo (se puede denominar el espectáculo de forma diferente, para que no existan problemas de temporalidad y duración).
- Causas de contratación: justificar que la singularidad de la obra exige una selección de artistas/especialistas específicos requeridos para el desarrollo y puesta en marcha. Es decir, es imprescindible aclarar que se trata de una obra única, con una específica selección de artistas y de personal técnico y auxiliar.
- Duración prevista: la fijada en el contrato.

En el Real Decreto-Ley 5/2022 se establece que 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.

Las remisiones al apartado 4 y 5 del artículo 15 no son trasladables al nuevo contrato artístico, sin embargo, se han tenido que incorporar. Este límite contraviene lo previsto en el artículo 10.2 del Real Decreto-Ley 5/2022 en el que se establece que: cuando se produzca la finalización del contrato artístico, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, o la superior fijada en convenio colectivo o contrato individual.

Cuando la duración del contrato, incluida, en su caso, las prórrogas, sea superior a 18 meses, la indemnización a abonar será, como mínimo, de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 20 días de salario por cada año de servicio. En este artículo, ya se prevé la posibilidad de que se contrate por más de 18 meses, por lo que no tiene sentido la remisión que se hace al límite de los 18 meses. En definitiva, es inaplicable a pesar de que está detallado en la ley.

5. Extinción del contrato. Indemnizaciones. Preavisos

En este ámbito se ha producido un importante e inevitable cambio. Al incorporarse el personal y auxiliar técnico al Régimen de Artistas, se ha aumentado la indemnización temporal prevista, pasando de 7 días por año trabajador (cuando el contrato tiene una duración superior a un año) a 12 días por año trabajado.

Ya que el sector de las artes escénicas no puede sostener estos 12 días/año por trabajador, la jurisprudencia del Tribunal Supremo y de los Tribunales Autonómicos ha admitido que no es un fraude de ley, en contratos temporales, pagar adelantadamente las vacaciones e indemnizaciones por fin de contrato. Es decir, no existe ningún impedimento para incluir la indemnización en las pagas mensuales, siempre que se salvaguarde el salario mínimo interprofesional (no se puede minorar a costa del salario mínimo, este ha de ser íntegro y puede añadirse el resto de aportaciones en la nómina). Se recomienda incluir en el contrato y nóminas el desglose de los conceptos de vacaciones e indemnizaciones.

Por otro lado, de forma común se mantiene el preaviso como recordatorio de fin de contrato. Para contratos de tiempo cierto sería innecesario, sin embargo, dado que la consecuencia de no preavisar es pagar los días en los que no se ha preavisado, sería conveniente hacerlo por escrito siempre (a través de SMS, mail, etc.), aunque el trabajador conozca la fecha de fin del inicio y fin del contrato. Cabe señalar que esto es aplicable sobre todo a trabajadores temporales que no conocen exactamente la fecha de fin de contrato o que pueden esperar una posible prórroga del contrato.

6. Exención para nuestro sector de los recargos de cotización prevista para contratos inferiores a 30 días

Durante los pasados meses, los artistas no tenían recargos de cotización por contratos inferiores a 30 días. Esto no estaba especificado públicamente en la Reforma Laboral, ya que no era una excepción oficial, sino una orden interna publicada en Boletín de Noticias Red 2/2019 la TGSS. Con el nuevo Real Decreto-Ley 5/2022 se modifica el apartado 3 del artículo 151 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, no aplicándose cotizaciones ni recargos adicionales a los contratos artísticos y de técnicos/auxiliar del espectáculo en vivo.

7. Modificación del reglamento de cotización. Relación de las categorías profesionales

Dada la integración del personal técnico y auxiliar del espectáculo, se ha modificado el reglamento de cotización, de forma que en ningún caso se cotizará más de lo que el trabajador gana.

- En caso de cobrar 270 €/día o más: el trabajador entrará a cotizar según los tramos del Régimen Especial de Artistas.
- En caso de cobrar menos de 270 €/día: el trabajador cotizará por lo que cobra, no se rige por los tramos del Régimen Especial de Artistas.

8. **Transitoria: Vigencia de los contratos suscritos con anterioridad al 31/03/2022**

Los contratos suscritos con anterioridad al 31 de marzo de 2022, continuarán por el régimen aplicable en su momento. Es conveniente cerrar los contratos que continúen tras esta fecha y hacer un contrato nuevo con el modelo de contrato artístico. De lo contrario, si se continúa con el contrato anterior, se tendría que hacer frente al pago de los recargos de cotización. En el caso de los artistas contratados por menos de seis meses no hay problema de continuar con dicho contrato porque estos no tenían recargos; sin embargo, si se prorroga dicho contrato, se tendría que aplicar el nuevo Real Decreto-Ley 5/2022 y realizar un nuevo contrato.

9. **Habilitación normativa y mandato al Gobierno para aprobar una nueva regulación de la relación laboral de carácter especial que sustituya al RD 1435/1985**

En un plazo de 12 meses desde la aprobación de la nueva regulación laboral de artistas, personal técnico y auxiliar del espectáculo se ha de aprobar una nueva regulación que sustituya al Real Decreto 1435/1985. Dicha regulación tendrá que detallar las especificidades del personal técnico y auxiliar que aún no se han podido recoger el Real Decreto-Ley 5/2022.

10. **Conclusiones finales**

Se ha conseguido la aplicación de una normativa que mejora mucho la situación en la que se encontraba el sector de las artes escénicas. Ha sido un proceso complejo debido a que se necesitaba la creación de un Real Decreto Ley, ya que para modificar el Estatuto de los Artistas y el artículo 151 de la Ley de Seguridad Social se requiere una normativa con rango de ley. Se trata de una norma extraordinaria que ha requerido la implicación y el trabajo de muchos meses. En el plazo de un mes desde su aprobación, el Real Decreto-Ley 5/2022 se convalidará por el Congreso de Diputados.

11. **Preguntas frecuentes**

a. **Contratación**

- *¿Cómo se comunica el nuevo contrato laboral artístico al SEPE?* El comunicado de contratación al SEPE no ha variado. Se hará de la misma forma, a excepción de que la Administración incorpore alguna modificación a partir del día 31 de marzo de 2022.
- *¿Cuál es el código de contrato temporal que tengo que comunicar a la Seguridad Social?* El día 31 de marzo de 2022 se comunicará el código de contrato y el epígrafe con la modalidad específica que habrá que utilizar para artistas, técnicos y auxiliares del espectáculo.
- *Con respecto a los contratos de artistas, firmados antes del Real Decreto-Ley 5/2022, ¿tenemos que firmarlos de nuevo de acuerdo a la nueva normativa?* Sí, hay que volver a firmar los contratos en vigor. No se puede hacer una prórroga, ha de hacerse de nuevo ya que los anteriores contratos pueden estar sujetos a los recargos de la

Seguridad Social (los contratos de auxiliares y técnicos). Por lo tanto, se tendrá que optar por cerrar el anterior contrato y abrir un nuevo contrato laboral artístico. Los contratos de artistas que no superen los 6 meses de duración y que no cuenten con prórroga, no tendrán que firmarse de nuevo.

- *Tenemos un contrato por obra o servicio determinado con artistas hasta el 28 de marzo que debemos prorrogar. ¿Cómo hacemos con los días 29 y 30 de marzo? ¿Una prórroga de contrato por esos dos días y luego un contrato laboral artístico a partir del 31 de marzo?* Sí, se prorrogan los días 29 y 30 de marzo, y a partir del día 1 de abril se firma un nuevo contrato laboral artístico.
- *Mientras se publica un contrato específico, ¿seguimos utilizando el modelo de contrato temporal por circunstancias de la producción?* No, el contrato temporal por circunstancias de la producción ya no se debe utilizar. Se ha de elaborar un contrato laboral artístico de duración determinada.
- *¿El contrato laboral artístico se podrá utilizar a tiempo parcial?* No existe la modalidad de contrato laboral artístico a tiempo parcial, el número de horas de trabajo se contempla en la remuneración.
- *¿Hay límite de prórrogas en el contrato laboral artístico?* No, no existen límites de prórrogas.
- *¿Se podrían hacer contratos por temporada teatral (2022-2023, por ejemplo)? ¿Cada temporada teatral ha de hacer un nuevo contrato, incluso con actores diferentes?* Sí, en ambos casos puede realizarse un contrato laboral artístico.
- *¿Se puede hacer un único contrato laboral artístico para la obra en cartel y dar las altas y bajas en Tesorería solamente por los días que ensaya y actúa durante la representación de dicha obra?* Por convenio, las altas y bajas por ensayos no se admiten, tienen que estar dados de alta en todo el periodo de ensayo. Solo se puede dar de alta y baja el día del bolo, cubriendo siempre el itinerario de desplazamiento. Cabe señalar que no se puede dar de baja en los periodos de descanso del trabajador/a.
- *Si tenemos bolos dispersos a lo largo de varios meses, ¿debemos hacer un contrato agrupando todos los bolos? ¿Hay que hacer un contrato por cada bolo? ¿Se puede dar solo el alta por bolo sin contrato?* Se puede negociar un contrato único con las condiciones de temporada/gira y dar de alta a cada trabajador/a por bolo. Es importante que todo quede por escrito.
- *Si tengo los jueves a 5 músicos que hacen un concierto de 2 horas, ¿la mejor opción es alta y baja cada jueves o se consideraría indefinido?* Se debería realizar un único contrato por los conciertos, dándoles de alta los jueves.
- *Cuando el contrato es de 1 día por bolo, en el clausulado se indica que se da por preavisado el trabajador de la finalización del mismo. ¿Se da por válido?* Sí, es válido. No tiene sentido realizar un preaviso para contratos de un día o con fechas muy cortas.
- *En los ensayos de un espectáculo, ¿se puede utilizar este nuevo contrato laboral artístico para los actores? ¿Para el técnico que trabaje en los ensayos del espectáculo también?* Sí, se puede aplicar esta modalidad de contratación para todas las fases de la producción escénica.

- *Para contratación de técnicos para montaje y desmontaje en gira, ¿se pueden realizar contrataciones de 1 o 2 días con este nuevo modelo de contrato laboral artístico? Sí, justificando la temporalidad.*
- *Un técnico contratado por una empresa teatral, tiene varias obras en cartel y presta servicios en todas ellas, ¿sería estructura o podría encajar en el contrato de artista temporal? Pasa a ser estructura si siempre se repiten los mismos técnicos.*
- *Al incorporar a los técnicos al Régimen de Artistas, ¿debemos retener el 15% en el IRPF de nómina? Se entiende que sí, pero de momento se recomienda continuar con el 2%.*
- *¿El personal técnico con altas de menos de 5 días seguirá teniendo en recargo anterior a la reforma? No, el personal técnico pasará a tener la modalidad de contratación laboral artística y se dejarán de pagar recargos adicionales.*
- *En vez de fijo discontinuo, ¿podríamos dar de alta y baja como indefinido y liquidarlo por el día o días de alta? No, el/la trabajador/a indefinido/a ha de estar todos los días dado de alta y cumplir con el salario mínimo profesional anual/mensual o diario, según el caso. Si trabaja pocos días no se recomienda fijo, ni fijo discontinuo.*
- *¿Tenemos que hacer dos contratos distintos para un actor/actriz que trabaja en dos obras diferentes? Se pueden unificar en un mismo contrato laboral artístico los dos espectáculos.*
- *Una compañía de repertorio, con un mismo espectáculo y equipo artístico que puede estar en vigor durante varios años, pero que no sabe los bolos que van a salir, ¿puede utilizar el contrato laboral artístico para sus trabajadores/as? En la norma se establece que no puede aplicarse a actividades cíclicas. Por lo tanto, se entienden como fijos o fijos discontinuos, siempre que sean el mismo equipo que se repite a lo largo del tiempo.*
- *Una compañía teatral con diferentes espectáculos repite en varios de ellos los artistas que intervienen, ¿tendría que dar de alta a estos trabajadores como fijos discontinuos? Si son los mismos artistas, se entiende como compañía estable de repertorio, por lo que será personal fijo.*
- *¿Entraría el personal de sala (acomodación) como personal auxiliar? En principio no. Todo lo que forme parte de la estructura permanente de la organización ha de considerarse como personal fijo, no como artístico. Un teatro grande, se considera que necesita una estructura permanente para el desarrollo de su actividad.*
- *A una empresa encuadrada en el Régimen General que alquila y monta escenarios, ¿se les debe encuadrar y cotizar en el Régimen de Artistas? No. Si su CNAE es de alquiler de maquinaria, se entiende como trabajadores fijos. Se deben mantener en el Régimen General, ya que su actividad habitual es prestar servicios técnicos. Otra situación sería que una organización contrate a una empresa de técnicos para que les faciliten técnicos para una obra concreta, en ese caso podría considerarse actividad artística, pero si siempre se repite el mismo técnico pasaría a ser fijo.*
- *Queremos contratar a un artista por tres meses para realizar un catálogo artístico de las escenografías y vestuarios de los espectáculos. ¿Podemos considerar esta actividad como artística y hacer un contrato laboral artístico por tres meses? Sí, se considera actividad artística.*

- *Los animadores de calle que realizan pasacalles (tragafuegos, malabaristas, etc.), ¿estarían encuadrados dentro del contrato laboral artístico?* Sí, se incluye explícitamente en el nuevo Real Decreto Ley.
- *Si un restaurante, discoteca, pub, etc., contrata animación con artistas y técnicos del espectáculo, ¿irían todos al Régimen de Artistas?* Sí, se les aplicaría un contrato laboral artístico.
- *Si el trabajo dura 3 horas, ¿se les da de alta a tiempo completo y se les paga solo por esas 3 horas, según convenio de sala de fiestas y espectáculos?* El contrato laboral artístico es siempre a tiempo completo para los artistas. Sin embargo, los técnicos pueden ser temporales. Como se ha mencionado anteriormente, el personal técnico y auxiliar quedó excluido de algunos supuestos del nuevo Real Decreto Ley y aún falta desarrollo normativo.
- *En las empresas dedicadas a producción audiovisual (cine), ¿también los técnicos estarán acogidos al Régimen de Artistas?* Sí, se detalla expresamente en el ámbito de aplicación del nuevo Real Decreto Ley.

b. Dietas y Registro de Jornada

- *¿Se resuelve el problema de las dietas con este nuevo modelo de contrato laboral artístico? ¿Estarán exentas de Seguridad Social e IRPF, aunque el alta sea de 1 día? ¿Se podrían pagar dietas por desplazamiento en este tipo de contratos o se asimilarían al contrato de obra o servicio determinado, que impide pagar dietas exentas, al entender que el centro de trabajo es el lugar donde se ejecuta la obra?* No se ha modificado la normativa referida a las dietas. Las dietas no están relacionadas con el tipo de contrato. En el caso de espectáculos itinerantes (más de una plaza), la dieta estará exenta de cotización y tributación, siempre que no se trate del domicilio del trabajador. Por otro lado, si no hay gira/itinerancia (solo 1 plaza, aunque sea desplazándose), la dieta estará sujeta a cotización y tributación. Por lo tanto, las dietas se rigen por la Norma de la Itinerancia, independientemente de la Reforma Laboral.
- *En cuanto a las dietas, ¿los músicos que participan en una obra teatro tienen el mismo tratamiento que los actores/actrices?* Sí, se trata de la misma forma. Lo que marca la dieta es la actividad, en este caso la obra de teatro.
- *¿Hay alguna novedad con el registro de horas de trabajo, especialmente de los técnicos?* Aún no se ha solucionado. Se tiene que hacer vía Real Decreto de Jornadas Especiales. Por el momento, se recomienda continuar con las fichas de jornada.

c. Indemnizaciones y Jubilación

- *¿Cómo se calcula la duración para las indemnizaciones si, por ejemplo, una obra tiene un periodo de ensayos, estreno y temporada y después una gira con intermitencias, aunque pasaran los 18 meses en ese tiempo, pero solo hubieran trabajado realmente 100 días?* Para el cálculo de indemnizaciones se tienen únicamente en cuenta los días trabajados y cotizados.
- *Un actor que trabaja en una compañía en Madrid nos pide que se le de baja el domingo y alta el miércoles, por interés personal de prestación de jubilación. ¿Es correcto hacerlo?* Sí,

para el actor que cobra por la jubilación es más conveniente darle de alta y baja, porque si no pierde los días de jubilación por el tiempo que está dado de alta como actor. Sería más conveniente y sencillo la jubilación activa.