

Alerta informativa – Marzo 2022

Desarrollo de los procedimientos de regulación temporal de empleo del sistema RED y nuevo ámbito de aplicación de la relación especial de artistas



Raúl García
Socio responsable del Área Laboral EY

Isabel Merenciano
Socia del Área Laboral EY

José María Goerlich
Of counsel Área Laboral EY

Como secuelas de la reforma laboral puesta en marcha por el Real Decreto-ley 32/2021, se ha de fijar nuestra atención en las reglas introducidas en los Reales Decretos-Leyes 4/2022, de 15 de marzo, y 5/2022, de 22 de marzo.

El primero, entre otras medidas, desarrolla en sus disposiciones transitorias el mecanismo RED que la citada reforma laboral incluyó en el art. 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que se refiere al segundo, amplía el ámbito de la relación especial de artistas y establece otras modificaciones normativas que pueden tener importantes efectos en el sector del espectáculo.

Desarrollo del mecanismo RED (art. 47 bis ET)

El [Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía](#), se aprovecha para establecer una mínima regulación de desarrollo del mecanismo RED al que se refiere el art. 47 bis ET. La aplicación de esta norma, introducida en el RDL 32/2021 de reforma laboral, requería una serie de actuaciones posteriores y de especificaciones tanto en el terreno del procedimiento como en el de la protección social.

La regulación que se aprueba parece tener **carácter provisional**. De hecho, la disposición transitoria 2ª RDL 4/2022 establece reglas, de forma explícita, “hasta que se apruebe el desarrollo reglamentario del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores”. Y para no entorpecer las posibilidades de este desarrollo reglamentario al incluirse en una norma con rango de ley, tanto en ella como en la siguiente disp. trans. 3ª, se abre la posibilidad de su modificación posterior por el Gobierno.

Parece existir, de este modo, una cierta **urgencia** en la puesta en marcha del Mecanismo RED. Esta no se relaciona con la sequía a la que se alude en el título del RDL 4/2022. De acuerdo con su preámbulo, la urgencia se justifica más bien en “la pérdida de vigencia, el 31 de marzo de 2022, de las medidas de transición a los nuevos expedientes de regulación temporal de empleo del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, previstas en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero”. En este sentido, el propio preámbulo hace referencia al “caso de las empresas pertenecientes al sector de las agencias de viaje que no han mostrado el mismo ritmo de desaceleración que otros sectores, conforme remitía la pandemia”.

Ahora bien, ello no quiere decir ni que el Mecanismo esté ya a disposición de estas empresas ni, sobre todo, que, cuando llegue el momento, solo ellas puedan acceder a él. El art. 47 bis prevé que su activación requiere un Acuerdo del Consejo de Ministros que todavía no se ha producido. Por otro lado, el establecimiento de las reglas necesarias para la puesta en marcha del Mecanismo no solo podría proyectar sus efectos en la transición de algunos de los ERTES COVID, sino que podría utilizarse también si la “coyuntura macroeconómica general” empeora y aconseja la adopción de instrumentos adicionales de estabilización.

Por lo demás, las principales novedades incluidas por el RDL 4/2022 son las siguientes:

- ▶ **Aspectos procedimentales.** La disp. trans. 2ª RDL 4/2022 regula el “procedimiento aplicable al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo”. Se prevé la aplicación de las reglas establecidas en los capítulos II y III del [RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada](#), dedicados respectivamente a los procedimientos de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y a las normas comunes de estos y despidos colectivos.

Ello no obstante no se trata de una aplicación indiscriminada. Existen, en efecto, una serie de preceptos reglamentarios que no resultan de aplicación puesto que

se excluyen expresamente en el apartado 1. Al referirse la mayor parte estos preceptos se refieren a la tramitación previa a las consultas, el apartado 2º establece la forma en que se inicia el procedimiento y los requisitos de la información que debe ponerse a disposición de la representación y de la autoridad laboral.

- ▶ **Protección social.** En cuanto a la protección social de las personas trabajadoras afectadas, la disp. adic. 41ª LGSS, introducido por el RDL 32/2021 introdujo una específica prestación durante la reducción de jornada o suspensión acordada en el marco del Mecanismo RED –cuya configuración y régimen recuerda a las prestaciones de desempleo que se han venido percibiendo durante los ERTes COVID–. El acceso a estas prestaciones (apartado 2) requería un específico desarrollo reglamentario. Pero, mientras este no se produce, la disp. trans. 3ª RDL 4/2022 concreta el modo en que puede accederse a ella.
- ▶ **Financiación específica del mecanismo.** El art. 47 bis.6 ET preveía la constitución en el marco del Ministerio de Trabajo de un “Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo” para atender a las necesidades futuras de financiación derivadas del Mecanismo RED. La disp. adic. 5ª RDL 4/2022 procede a su constitución formal, previendo su disp. trans. 4ª de dónde han de salir los recursos necesarios para su funcionamiento en tanto el fondo “no esté dotado en cuantía suficiente para atender a sus necesidades financieras”.

Nueva regulación de la relación especial de artistas (art. 2.1.e] ET)

Una semana después de estas normas, se ha aprobado 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.](#)

La reforma no solo afecta al Estatuto de los Trabajadores y a la Ley General de Seguridad Social sino que se extiende también al régimen reglamentario de la relación especial, contenido en el [RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula 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](#), al que se la cambia el título.

Como veremos a continuación, las novedades giran en torno a la idea de facilitar la gestión de los recursos humanos en un sector en el que resultan difícilmente aplicables las reglas generales. A este respecto hay que destacar las siguientes ideas:

- ▶ **Ampliación del ámbito de la relación especial** (nuevo art. 2.1.e] ET). Hasta ahora se hablaba simplemente de “artistas en espectáculos públicos”. Después de la reforma, el art. 2.1.e) ET incluye en el ámbito de la relación especial tanto a las “personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas,

audiovisuales y musicales”, como aquellas “que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad”.

Ello implica que, aparte artistas en sentido técnico, queden incluidos en el ámbito de la relación especial quienes presten “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” (art. 1 Dos RD 1435/1985).

Con todo, no se produce una plena asimilación entre el régimen aplicable a artistas y personal auxiliar y técnico puesto que la nueva disp. adic. única RD 1435/1985 excluye la aplicación a este último de una serie de reglas contenidas en él.

- ▶ **Adaptación de la normativa sobre contratación.** En realidad, la principal virtualidad de la reforma es adaptar la normativa sobre contratación, eliminando las rigideces en la gestión de los espectáculos artísticos que pudieran derivar de la reforma laboral de 2021. En este sentido, la inclusión del personal auxiliar y técnico posibilita también el recurso a la contratación temporal más flexible establecida tradicionalmente en el art. 5 Dos RD 1435/1985. Precepto este que permite celebrar contratos temporales en el marco de la relación especial “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”; y que se aplica también al personal técnico y auxiliar, “salvo que se trate de actividades estructurales o permanentes del empleador” (art. 5 Tres).

Ahora bien, esta mayor flexibilidad no está exenta de garantías específicas:

- ▶ De un lado, como había anticipado la jurisprudencia, no existe razón para que no se apliquen determinadas reglas generales. De hecho, el art. 5 Cuatro RD 1435/1985 extiende expresamente las previsiones de los apartados 4 y 5 del art. 15 ET.
 - ▶ De otro, se aplican las reglas generales en materia de indemnización por fin de contrato cuya cuantía se incrementa además a 20 días por año en los casos de contratos temporales que hayan superado los 18 meses (art. 10 Dos RD 1435/1985)
- ▶ **Reformas en materia de Seguridad Social.** La nueva norma contiene –o prevé su futura introducción– varias reformas en esta materia. Destaca entre ellos la exclusión del personal incluido en el ámbito de la relación especial del abono de la cotización adicional en contratos de duración determinada (art. 151 LGSS).

¡[Suscríbete](#) a las newsletters de EY para mantenerte actualizado!



Para cualquier información adicional, contacte con:

Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Raúl García

RaulLuis.garciagonzalez@es.ey.com

Isabel Merenciano Gil

Isabel.Merenciano.Gil@es.ey.com

Pablo Santos Fita

Pablo.Santos.Fita@es.ey.com

José María Goerlich

Jose.Maria.Goerlich.Peset@ey.com

Felipe Martínez Ramonde

Felipe.Martinez.Ramonde@es.ey.com

Eva Sainz Cortadi

Eva.SainzCortadi@es.ey.com

Miguel Prado Agudo

Miguel.PradoAgudo@es.ey.com

Nicolás Chacón Rodríguez

Nicolas.ChaconGonzalez@es.ey.com

Lorena Lascuevas Perez-Sala

Lorena.Lascuevas.perez-sala@es.ey.com

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (company limited by guarantee) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com.

© 2022 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es

Twitter: [@EY_Spain](https://twitter.com/EY_Spain)

LinkedIn: [EY](https://www.linkedin.com/company/ey)

Facebook: [EY Spain Careers](https://www.facebook.com/EY_Spain_Careers)

Google+: [EY España](https://www.google.com/search?q=EY+Espa%C3%B1a)

Flickr: [EY Spain](https://www.flickr.com/photos/ey-spain/)