

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Derecho

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2021/2022

Convocatoria: Septiembre

La relación laboral de los artistas en espectáculos públicos: Nuevo marco normativo

The employment relationship of artists in public shows: New regulatory framework



Realizado por la alumna D. Saray Mena González

Tutorizado por la Profesora D. Margarita Ramos Quintana, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo

ABSTRACT

This paper is an approximation to the regulatory framework of artists in public shows from the point of view of labor law. It is a special labor relationship that is characterized by temporary work and, therefore, with peculiarities that need to be thoroughly addressed. For that reason, we start from the “**Real Decreto 1435/1985, de 1 de Agosto**”, which shares the same essence of the Workers’ Statute Law that will be used on an additional form, and it has been recently modified, for the first time, by “**Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo**”. We are going to approach it from basic concepts, as who is considered an artist, what is artist work or a public show; people involved in that work relationship, their rights and legal duties, and the legal regime where we can find work relationship specificities like the contract period or work contract expiration.

Key Words: artist, public show, labor law, special employment relationship.

RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado lleva a cabo una aproximación al marco normativo de los artistas y las artistas en espectáculos públicos desde el punto de vista del derecho laboral. Una relación laboral especial que se caracteriza por su temporalidad y, por ende, con ciertas particularidades que deben ser abordadas minuciosamente. Por ello, partimos del **Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto**, que comparte esencia con la Ley del Estatuto de los Trabajadores que se utilizará de forma supletoria, y ha sido recientemente modificado, por primera vez, por el **Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo**. Abordaremos la materia desde sus conceptos básicos, como quién es considerado artista, qué es el trabajo artístico o un espectáculo público; los sujetos que intervienen en la relación de trabajo, sus derechos y deberes, y su régimen jurídico donde encontraremos las especificidades de esta relación laboral como la duración del contrato o su extinción.

Palabras clave: artistas, espectáculo público, derecho laboral, relación laboral especial.

ÍNDICE

1.	DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	1
1.1	Ámbito objetivo. Delimitación del concepto de artista, trabajo artístico y espectáculo público.	1
1.2	Ámbito subjetivo	4
2.	DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES	6
2.1	Derechos del artista	6
2.2	Deberes del artista	9
2.3	Derechos del empresario o empresaria.....	11
2.4	Deberes del empresario o empresaria.....	12
3.	RÉGIMEN JURÍDICO ESPECIAL	12
3.1	Forma.....	13
3.2	Duración del contrato y periodo de prueba	13
3.3	Salario.....	14
3.4	Jornada de trabajo y horas extraordinarias, descansos y vacaciones.....	15
3.4.1	Jornada de trabajo y horas extraordinarias	15
3.4.2	Descansos	16
3.4.3	Vacaciones.....	17
4.	Modalidades contractuales	18
4.1	Contratación laboral temporal y fijos discontinuos.....	19
4.2	Contrato de grupo	20
5.	Extinción del contrato	20
5.1	Incumplimiento del contrato por inejecución total.....	21
6.	CONCLUSIONES.....	25
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	28

INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo en España es una de las ramas o disciplinas que se incluyen en nuestro ordenamiento jurídico, que regula la relación laboral entre el trabajador o trabajadora y el empresario o empresaria. Dentro de este marco del ordenamiento jurídico existen relaciones laborales especiales como la que nos ocupa, que es la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos.

Esta es una materia un tanto alejada de las reformas que se han realizado respecto al resto de la normativa de este área, ya que mismamente la única modificación que se ha llevado a cabo sobre el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos (BOE de 14/08/1985), ha sido este mismo año a través 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 (BOE de 23 de marzo de 2022).

Esto refuerza la idea de que la cultura es un punto débil dentro de las políticas y organización de nuestro Estado, por lo que se ha relegado a un segundo plano la mejora de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de las profesiones englobadas bajo este título. Asimismo, existe un desconocimiento de los propios artistas de la legislación por la que se rigen y la inobservancia de los avances o retrocesos de la normativa, dado que no solo este descuido cabe imputarlo al legislador sino también a las partes que conforman esta relación, algo que refleja cierta pasividad frente al cambio y progreso de esta relación laboral.

En este Trabajo de Fin de Grado se llevará a cabo un recorrido por la normativa vigente para los artistas, las artistas y personas trabajadoras dentro del ámbito de los espectáculos públicos teniendo en cuenta la última modificación reglamentaria.

1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

1.1 Ámbito objetivo. Delimitación del concepto de artista, trabajo artístico y espectáculo público.

En primer lugar, dada la complejidad para encontrar una definición legal o reglamentaria de los conceptos de artista, trabajo artístico y espectáculo público en la normativa del trabajo, y su importancia para abordar esta materia, acudimos al Diccionario de la Real Academia Española, que define el término **artista** de la siguiente forma:

1. “Persona que cultiva alguna de las bellas artes.
2. Persona dotada de la capacidad o habilidad necesarias para alguna de las bellas artes.
3. Persona que actúa profesionalmente en un espectáculo teatral, cinematográfico, circense, etc., interpretando ante el público.
4. (...)
5. Persona que hace algo con suma perfección.
6. Dicho de un colegial: Que estudiaba el curso de artes”¹.

Añadido a lo anterior, el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico describe al artista, a efectos laborales, como la “persona contratada por un empresario o empresaria para desarrollar una actividad artística en el espectáculo organizado por este a cambio de una remuneración”². Sin embargo, según la doctrina, para delimitar este concepto atenderemos a las aptitudes o habilidades de la persona artista en calidad de trabajador o

¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Artista*. En Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. Disponible e: <https://dle.rae.es/artista> (fecha de última consulta: 28 de abril de 2022).

² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Artista*. En Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. Disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/artista> (fecha de última consulta: 14 de abril de 2022).

trabajadora, así como de su formación profesional, “que debe ser constantemente alimentada a través de la oportuna experimentación y preparación”³.

En contraposición a esto, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (en adelante, ET)⁴ no atiende a la cualificación personal artística de la persona sino al desempeño de un **trabajo artístico** por la persona trabajadora, que entiende como “aquel que es propio o perteneciente al arte” y para el que no es necesario “una determinada titulación o capacitación” ni que la persona trabajadora “se dedique a ello habitual o esporádicamente”⁵.

Estas ideas claves sobre el concepto de artista nos resultan de utilidad en el ámbito jurídico dado que no existe definición jurídica-laboral de ello en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que nos remitiremos al artículo 105 de la Ley de Propiedad Intelectual 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia⁶ -aunque esta sea posterior al Estatuto de los Trabajadores-, y adoptaremos la definición de **artista** como “**la persona que represente, cante, lea, recite, interprete o ejecute de cualquier forma una obra**. El director o directora de escena y el director o directora de orquesta tendrán los derechos reconocidos a los artistas en este Título” y también se incluyen a “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...”, según el artículo 1.2 párrafo 2º del

³ HURTADO, L.: El contrato de trabajo del artista en espectáculos públicos, Universidad de Sevilla, 2004, pág. 11. Véase: <https://idus.us.es/handle/11441/14989>

⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015.

⁵ HURTADO, L.: El contrato de trabajo del artista en espectáculos públicos, op. cit, pág. 12-13 y 15.

⁶ Ley de Propiedad Intelectual 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia. BOE nº 97, de 22 de abril de 1996.

Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos⁷ (en adelante RD 1435/1985), a través 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 sector⁸ (en adelante RDL 5/2022).

No obstante, si vamos a tomar como referencia estas definiciones debemos hacer un inciso respecto a la última modificación de este RD 1435/1985, ya que una de ellas es que además de proteger a aquellas personas que “desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales”, bien sea sus interpretaciones, ejecuciones, producción de fonogramas o radiodifusión⁹, también se regirán por esta norma “las personas que realizan **actividades técnicas o auxiliares** necesarias para el desarrollo de dicha actividad”, sin ser artistas, que veremos dentro del ámbito subjetivo a continuación.

Esto nos conduce a la ampliación del concepto de **espectáculo público** en el que el trabajador o trabajadora desarrolla su actividad artística “directamente ante el público o destinada a la grabación de cualquier tipo para su difusión”¹⁰, con el fin de “atraer la atención y mover el ánimo imprimiendo deleite, asombro, dolor u otros afectos”¹¹, además de que el propio concepto abarca también a “las actividades profesionales

⁷ Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. BOE nº 194, de 14 de agosto de 1985.

⁸ 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. BOE nº 70, de 23 de marzo de 2022.

⁹ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL. Reseña de la Convención de Roma sobre la protección de los artistas intérpretes o ejecutantes, los productores de fonogramas y los organismos de radiodifusión. 1961. Disponible en https://www.wipo.int/treaties/es/ip/rome/summary_rome.html (fecha de última consulta: 21 de junio de 2022).

¹⁰ HIDALGO RÚA, G.M.: Actividad en espectáculos públicos y régimen jurídico laboral, Universidad de Zaragoza, 2008, pág. 30. Véase: <https://zaguan.unizar.es/record/3231?ln=es#>

¹¹ HURTADO, L.: El contrato de trabajo del artista en espectáculos públicos, op. cit, pág. 19.

conexas que no implican actuar materialmente encima de un escenario” como recoge el RDL 5/2022, de 22 de marzo.

Para finalizar, podemos apuntar al contexto en el que se desarrolla el espectáculo público y la dificultad también de su delimitación conceptual, ya que no se considera espectáculo público una audición de instrumento en un conservatorio, pero si ese mismo intérprete toca su instrumento en un auditorio, sí sería un espectáculo público, a pesar de que en ambas es el mismo intérprete, repertorio a interpretar y sea o no con un ingreso económico en la taquilla de entradas¹².

Por tanto, observamos la gran dificultad que existe para delimitar cada uno de los conceptos mencionados, lo que provoca que la legislación se preste a confusión en su aplicación y huya de toda definición normativa.

1.2 Ámbito subjetivo

En cuanto al ámbito subjetivo y las partes que conforman la relación laboral de los artistas en los espectáculos públicos, principalmente tenemos dos partes perfectamente diferenciadas: por un lado, **el artista o la artista** que oferta su trabajo artístico a cambio de una remuneración, y por otro, la persona **empresaria u organizadora de espectáculos públicos** que contrata los servicios del trabajador o trabajadora artista para sus intereses, aunque también el artista o la artista pueden ejercer como organizadores de su evento.

Respecto a la relación laboral del **trabajador o trabajadora artista**, aunque se revista de carácter especial, se rige por los elementos comunes de toda relación de trabajo: “personal, voluntario, dependiente, por cuenta ajena y retribuido”¹³.

En este punto es importante mencionar la capacidad para contratar, ya que existe una prohibición de trabajo a los menores de dieciséis años como recoge el artículo 6 ET, que es matizada por el artículo 2.1 del RD 1435/1985, que establece que los menores de

¹² HURTADO, L.: El contrato de trabajo del artista en espectáculos públicos, op. cit, pág. 22

¹³ HIDALGO RÚA, G.M.: Actividad en espectáculos públicos y régimen jurídico laboral, op. cit, pág. 38.

dieciséis años podrán trabajar en espectáculos públicos siempre que se cuente con el consentimiento de sus tutores legales y la autorización de la autoridad laboral.

A raíz de la modificación realizada en el RD 1435/1985, se ha producido además una ampliación de este ámbito al incluirse al **personal técnico y auxiliar** que forma parte del espectáculo, dado que sufre la intermitencia de la prestación de sus servicios del mismo modo que los artistas¹⁴.

Desde el punto de vista del **empresario o empresaria de la empresa**, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1.2 establece que “serán empresarios o empresarias todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes (...), así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas” y añadido a esto “cualquier ente desprovisto de personalidad jurídica (como por ejemplo, las denominadas comisiones de festejos)”¹⁵. Debemos incluir bajo el concepto de empresario y empresaria al “empleador que tenga por objeto social organizar y explotar espectáculos públicos y quien con objeto social distinto o sin él, organice un espectáculo público”¹⁶.

Asimismo, la organización de este consiste en “la disponibilidad, conjunción, puesta en marcha y dirección de los medios y elementos materiales (instrumentos, equipos de luces y sonido) y personales (de carácter artístico y no artístico) que conforman el espectáculo, dispuesto para su exhibición al público” y la “asunción de sus resultados económicos (...) y posibles responsabilidades”¹⁷.

Además, se ha de mencionar la figura del organizador-artista, en el que el artista o la artista organiza su propio espectáculo. Para ello debemos diferenciar si se trata de una

¹⁴ ALZAGA RUIZ, I.: “La reforma de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”, *Asociación española de derecho del trabajo y de la seguridad social*. pp. 1-2. Disponible en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/Reforma-RLE-Artistas-ALZAGA-RUIZ.pdf> (fecha de última consulta: 21 julio 2022),

¹⁵ HURTADO, L.: El contrato de trabajo del artista en espectáculos públicos, op. cit, pág. 90.

¹⁶ HIDALGO RÚA, G.M.: Actividad en espectáculos públicos y régimen jurídico laboral, op. cit, pp. 35-36.

¹⁷ HURTADO, L.: El contrato de trabajo del artista en espectáculos públicos, op. cit, pp. 91-92.

persona física, por cuanto que es totalmente compatible poder llevar a cabo ambas funciones por cuenta propia o autónomo; y por otro lado cuando se trata de una persona jurídica, donde la persona artista constituye una sociedad mercantil en la que es el “socio mayoritario, administrador único, consejero con funciones de dirección, gerencia...”¹⁸.

2. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

2.1 Derechos del artista

El artículo 4.1 ET recoge los **derechos** individuales de los trabajadores y trabajadoras aplicable a los artistas en espectáculos públicos, que son: “trabajo y libre elección de profesión u oficio, libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, huelga, reunión, información, consulta y participación en la empresa”.

En virtud del artículo 4.2 ET, se recogen otros derechos como:

“a) A la ocupación efectiva

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

¹⁸ HURTADO, L.: El contrato de trabajo del artista en espectáculos públicos, op. cit, pp. 111-112.

- d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo”.

Ahora bien, concretamente en el ámbito que nos ocupa, los artistas y las artistas en espectáculos públicos, podemos mencionar la relevancia que adquieren determinados derechos como al honor, entendido “como su reputación profesional”¹⁹, derecho a la propia imagen, el derecho a la ocupación efectiva o el derecho a la integridad física y seguridad e higiene en el trabajo.

En cuanto al **derecho al honor o reputación profesional**, este está recogido en el artículo 18 de la Constitución Española que “garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”²⁰. Estamos ante un derecho fundamental que debe ser matizado dada la especialidad que suponen las relaciones laborales en el ámbito artístico. Por ello, si nos remitimos a la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, más concretamente al segundo párrafo de su artículo 8 apartado a), es posible observar que establece una especificación respecto a esta materia, indicando que: “el derecho a la propia imagen no impedirá la captación, reproducción o publicación por cualquier medio cuando se trate de personas que ejerzan un cargo público o una profesión de notoriedad o proyección pública y la imagen se capte durante un acto público o en lugares abiertos al

¹⁹ HIDALGO RÚA, G.M.: Actividad en espectáculos públicos y régimen jurídico laboral, op. cit, pág. 176.

²⁰ Constitución Española. BOE nº 311, de 29 de diciembre de 1978.

público”²¹. En relación con dicha limitación, el **derecho a la propia imagen** de las personas en actividades artísticas se ve muy reducido.

Respecto a la **ocupación efectiva**, también recogida en el artículo 4.2 a) ET aparece específicamente en el artículo 6.3 del RD 1435/1985, que la define como el derecho de los artistas a permanecer o evitar que sean expulsados, salvo sanción, de los lugares de ensayo necesarios para el calentamiento previo a una función de su actividad artística, preparar la puesta en escena, comprobar la acústica del lugar, así como el balance de los micrófonos o aparatos técnicos de sonido en caso de utilizarlos o la posición y tipo de luces del recinto. La puesta en escena de un artista no consiste solo en el ensayo o preparación de su actividad en exclusiva, sino también del contexto y las condiciones en el que este se va a desarrollar.

En relación con el derecho a la **integridad física y seguridad e higiene en el trabajo**, por un lado, como bien contempla nuestra Carta Magna en su artículo 15, la integridad física es un derecho fundamental; y por otro lado, la seguridad e higiene en el trabajo es un derecho laboral básico de todo trabajador y trabajadora, de acuerdo con el artículo 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y es de aplicación en “las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas”²². Es por esta razón que no es posible ignorar la importancia que se le otorga también en la legislación laboral en el artículo 4.2 d) ET.

Además de ello, debemos tener en cuenta que la empresa, en caso de que ocurra algún daño que puedan derivarse de toda actividad en espectáculos públicos por la inobservancia de la adopción de las medidas correspondientes y adecuadas, será la responsable de ello, e incluso el trabajador o trabajadora puede optar a negarse a actuar en esas condiciones, amparado en el artículo 56 del Real Decreto 2816/1982, de 27 de

²¹ Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. BOE nº 115, de 14 de mayo de 1982.

²² Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995.

agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas²³.

2.2 Deberes del artista

El artículo 5 ET establece los **deberes** de los trabajadores y trabajadoras en su puesto de trabajo, que son los siguientes:

- “a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.”

Este conjunto de deberes, de igual forma que los derechos, es aplicable en el ámbito de los artistas y las artistas en espectáculos públicos, que al remitirnos al artículo 6.2 del RD 1435/1985, se desprenden estos tres deberes específicos: “deber de asistencia y puntualidad en el trabajo, el deber de diligencia y el deber de seguir las instrucciones de la empresa en lo que afecta a la organización del espectáculo”²⁴.

Respecto al **deber de asistencia y puntualidad** en el trabajo, el artículo 6.2 del RD 1435/1985 lo contempla como “realizar la actividad artística para la que se le contrató, en las fechas señaladas (...)”. Ello comprende tanto la participación ante el público, como

²³ Real Decreto 2816/1982, de 27 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas BOE nº 267, de 6 de noviembre de 1982.

²⁴ HIDALGO RÚA, G.M.: Actividad en espectáculos públicos y régimen jurídico laboral, op. cit, pág. 191.

en las grabaciones, ensayos y actos preparatorios en la fecha pactada y con puntualidad²⁵. Por tanto, en caso de incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora, si no impide el cumplimiento de la actividad principal, el empresario o la empresaria puede remitirse al régimen disciplinario de aplicación. En concreto, en el ámbito del espectáculo profesional de la música o el folclore, se considera leve, la falta de puntualidad “cuando es de hasta diez minutos, grave cuando exceda de dicho tiempo y muy grave cuando provoque la suspensión del espectáculo”²⁶. Del mismo modo, en atención al régimen disciplinario que sea de aplicación, si el incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora afectase a la actividad principal sin justificación alguna ni su posible aplazamiento, el empresario o empresaria puede “sancionar o despedir al artista”²⁷.

Por su parte, el **deber de diligencia**, artículo 6.2 del RD 1435/1985 exige la “aplicación de la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas”, ya que este es el motivo por el que el empresario o la empresaria ha contratado al artista²⁸. Sin embargo, “sus personales aptitudes” dan lugar a una valoración subjetiva y la única forma de alcanzar una concepción objetiva de ello es al observar el rendimiento actual de la persona artista en comparación con su rendimiento habitual o en sesiones anteriores²⁹.

Cabe mencionar que esta concepción subjetiva del término por el legislador no depende del reconocimiento que tenga el público o a la afluencia de este al evento artístico para valorar la profesionalidad del artista o la artista. Esto puede ejemplificarse a través de la celebración de un concierto en la isla de Tenerife, concretamente en la zona sur, de una formación coral altamente reconocida internacionalmente (Coro Entrevozes de Cuba) y el público allí presente era una cuarta parte de la capacidad del recinto o auditorio, por lo que, la afluencia a este espectáculo se ve condicionada por otros motivos como la cultura

²⁵ Ibidem.

²⁶ HIDALGO RÚA, G.M.: Actividad en espectáculos públicos y régimen jurídico laboral, op. cit, pág. 192.

²⁷ Ibidem.

²⁸ HIDALGO RÚA, G.M.: Actividad en espectáculos públicos y régimen jurídico laboral, op. cit, pág. 195.

²⁹ Ibidem.

musical del lugar o la economía del ciudadano o ciudadana medio para acceder a la función, pero no por la profesionalidad o calidad del grupo coral.

Dicho lo anterior, la regulación de las sanciones desde la visión “objetiva” que se pueden adoptar por “alterar por propia iniciativa el contenido de su actuación, salvo que conste la conformidad del autor o autora, director o directora o árbitro y no se traspasen los límites de orden moral, socialmente admitidos” según el artículo 55 d) del Real Decreto 2816/1982, se encuentran en el artículo 82.2 del mismo y supone la sanción con una “multa, suspensión o prohibición de espectáculos o actividades concretas, baja de la empresa del Registro correspondiente con prohibición de realizar espectáculos por tiempo no superior a un año o con clausura de los locales”.

Por último, en lo que se refiere al **deber de seguir las instrucciones de la empresa** en lo que afecta a la organización del espectáculo recogido en el citado artículo 6.2 del RD 1435/1985, dada la especialidad de esta relación laboral, debemos observar la limitación que existe entre el cumplimiento de las órdenes de acuerdo con el poder de dirección del empresario o empresaria, como debe darse en cualquier relación laboral, con respecto a que no exista una extralimitación a la libertad de actuación del artista o de la artista³⁰.

2.3 Derechos del empresario o empresaria

El artículo 6.1 del RD 1435/1985 es el que recoge los derechos de las partes que nos remite al capítulo primero del título I ET, donde observamos, que el artículo 4, se limita a regular los derechos de los trabajadores y trabajadoras sin mención a los empresarios y empresarias. Por ello, nos remitimos de nuevo al RD 1435/1985, pero esta vez a su artículo 6.2, del que podemos extraer el **derecho a la libertad de empresa** que viene dado por la facultad de este de contratar a los artistas y las artistas, así como la organización del trabajo y el aseguramiento de que se cumplan las normas establecidas.

³⁰ HIDALGO RÚA, G.M.: Actividad en espectáculos públicos y régimen jurídico laboral, op. cit, pág. 199.

2.4 Deberes del empresario o empresaria

En cuanto a los deberes del empresario o empresaria, debemos destacar el deber de prevención de riesgos laborales, por lo que cabe remitirse al artículo 14.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, que recoge la obligación o deber del empresario o empresaria de “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo” y para ello llevará a cabo una “actividad preventiva de la empresa” a través de la “evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud”, además de que el coste de todo ello no recaerá sobre los trabajadores, según el artículo 14.5 de la citada Ley.

3. RÉGIMEN JURÍDICO ESPECIAL

Como ya hemos mencionado, nos encontramos ante una relación laboral especial que es la que se establece “entre un organizador u organizadora de espectáculos públicos o empresario o empresaria, y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquellos, a cambio de una retribución”³¹. La nota característica de esta relación laboral es su **temporalidad**³² y por ello la importancia de reforzar y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras en el desempeño de sus labores. Esta temporalidad viene dada principalmente por la demanda del público de los espectáculos en cuestión, al igual que la utilización de nuevos medios de difusión como el *streaming* o el acceso *on-line* de gran parte de este contenido, como por ejemplo un concierto grabado en directo de un cantante, lo que disminuye en cierta parte la concurrencia del público a este tipo de eventos y por ende, menos actuaciones que desempeñará el artista o la artista.

³¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del trabajo*, 29ª ed., Ed. Ramón Areces, Madrid, 2021, pág. 756.

³² ALZAGA RUIZ, I.: La reforma de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”, op. cit, pág. 2.

3.1 Forma

La forma de los contratos laborales recogida en el Estatuto de los Trabajadores, en concreto en su artículo 8, puede ser tanto escrita como oral, pero en la relación laboral de los artistas y las artistas, el artículo 3 del RDL 5/2022, de 22 de marzo, establece que este tipo de contratos debe constar por **escrito**, con la excepción de realizarlo de forma verbal, previa autorización para ello por parte del convenio colectivo, en el caso de que existan “razones de inmediatez y urgencia”³³. Además debe incluir el contenido mínimo que se exige: “identificación de las partes, objeto del contrato, retribución acordada y duración del contrato”³⁴.

No obstante, la doctrina científica y la jurisprudencial coinciden en que “los requisitos de forma exigida son *ad probationem*”, no es un “requisito esencial, ni constitutivo, pues su ausencia no afecta a la validez y eficacia obligatoria del contrato”³⁵.

3.2 Duración del contrato y periodo de prueba

La nota característica que reviste a esta relación laboral especial en relación con su duración en el tiempo es su temporalidad: para que esta quede justificada, se tendrá que especificar en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, así como las circunstancias y la conexión con la duración acordada, como recoge el artículo 5.2 párrafo 2º del RD 1435/1985 modificado por el RDL 5/2022.

Del mismo modo, la garantía recogida en el artículo 15.4 ET, tras la reforma laboral de 2022, se incluye en el artículo 5.4 del RD 1435/1985 como una “presunción iuris et de iure que determina que los contratos temporales que contravienen la norma conlleven la

³³ HURTADO, L.: El contrato de trabajo del artista en espectáculos públicos, op. cit, pág. 331.

³⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del trabajo*, op. cit, pág. 757.

³⁵ ALZAGA RUIZ, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 118, 2015, pág. 130.

condición de fijeza para los trabajadores y trabajadoras”³⁶. Esto puede ocurrir por el mismo incumplimiento del citado artículo 5 o por no haber sido dados de alta en la Seguridad Social los trabajadores y trabajadoras (artículo 5.4 del RD 1435/1985) una vez que ha finalizado el periodo de prueba, que no sufre modificaciones respecto a la regulación anterior del artículo 4 del RD 1435/1985. De esta forma, el periodo de prueba exige que si se trata de “contratos de duración superior a diez días”, no puede exceder de:

- Cinco días: contratos de duración no superior a dos meses
- Diez días: contratos de duración no superior a seis meses
- Quince días en los restantes

Expuesto lo anterior y de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, se debe mencionar la especialidad de la sucesión de dos o más contratos artísticos de duración determinada y el abuso que existe a través de esta forma de contratación. Cuando nos encontramos ante esta situación se ha de atender a “razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de sus renovaciones”³⁷, por lo que se exige que cuando el “objeto de la actividad realmente sea la realización de labores estructurales y ordinarias de la empleadora, la contratación sea **indefinida**”³⁸.

3.3 Salario

Respecto al salario o retribuciones, el artículo 7 del RD 1435/1985 no sufre ninguna modificación por parte del RDL 5/2022.

El propio artículo 7, en su segundo apartado, determina que los salarios son las “percepciones que el artista o la artista tenga reconocidas frente a la Empresa por la

³⁶ ALTÉS TÁRREGA, J.A., ARADILLA MARQUÉS, M.J. Y GARCÍA TESTAL, E.: “La nueva regulación de la relación laboral de las personas dedicadas a actividades artísticas”, *Foro de Labos*, 2022. Véase: <https://www.elforodelabos.es/2022/04/la-nueva-regulacion-de-la-relacion-laboral-de-las-personas-dedicadas-a-actividades-artisticas/> (fecha de última consulta: 22 de julio de 2022).

³⁷ STS (Sala de lo Social) de 15 de enero de 2020 (rec. Núm. 2845/2017).

³⁸ *Ibidem*.

prestación de su actividad artística”, y es el resultado de lo que esté pactado en el “convenio colectivo o contrato individual de trabajo” según el primer apartado del mismo artículo, que se encuentra a disposición de los agentes correspondientes para la negociación colectiva, y de esta forma poder fijar la estructura de los salarios: “salario base, complementos salariales y pagas extraordinarias”³⁹.

El salario base, de acuerdo con el artículo 26.3 ET, es la “retribución fijada por unidad de tiempo o de obra”. Del mismo modo, los complementos salariales son los “fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador o trabajadora”, como la antigüedad, o los idiomas, “al trabajo realizado o la situación y resultados de la empresa”, como la productividad, y se añaden al salario base.

Respecto a las pagas extraordinarias, el RD 1435/1985 no las menciona, pero se encuentran reguladas en el artículo 31 ET -que se aplicará en virtud del artículo 12.1 del RD 1435/1985-, como gratificaciones extraordinarias que deberá percibir el trabajador o trabajadora dos veces al año, y en nuestro caso, también el artista o la artista.

También es importante destacar las modalidades de retribución, que pueden ser en dinero o especie (que no puede superar el 30%), según el artículo 26.1 ET, y además de ello, el momento en el que se puede producir el pago, que recoge varias opciones según el sector en el que nos encontremos, que puede ser “el abono con anterioridad a la actuación, al finalizar esta, al vencer la semana o por meses”⁴⁰.

3.4 Jornada de trabajo y horas extraordinarias, descansos y vacaciones

3.4.1 Jornada de trabajo y horas extraordinarias

De acuerdo con el artículo 8 del RD 1435/1985, la jornada vendrá regulada por convenio colectivo o pacto individual en relación con lo establecido en el artículo 34 ET, y es importante destacar que se entiende por trabajo efectivo el tiempo que se destina a la actuación frente al público o grabación y los ensayos o preparación del espectáculo en que el artista o la artista está a disposición del empresario o empresaria, lo que garantiza

³⁹ HIDALGO RÚA, G.M.: Actividad en espectáculos públicos y régimen jurídico laboral, op. cit, pág. 248.

⁴⁰ HIDALGO RÚA, G.M.: Actividad en espectáculos públicos y régimen jurídico laboral, op. cit, pág. 265.

que no se produzca que la persona del artista trabaje de forma gratuita, además con la justificación de que se trata de un ensayo.

Respecto a las horas extraordinarias, nos debemos remitir al artículo 35 ET, ya que la legislación específica no lo contiene. A efectos de este artículo, las horas extraordinarias son aquellas horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se abonará en la cuantía fijada, siempre que no sea inferior al valor de la hora ordinaria, o se compensará con tiempos de descanso retribuidos equivalentes, que estará recogido en el convenio colectivo o contrato individual. Además, no se podrá superar el límite legal de ochenta horas al año, salvo para el computo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

3.4.2 Descansos

El descanso de los artistas y las artistas está recogido en el artículo 9 del RD 1435/1985, que estipula el descanso mínimo de un día y medio a la semana fijado de mutuo acuerdo por las partes, que en contraste con el artículo 37.1 ET, que es la norma supletoria de aplicación, el disfrute del descanso será la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo. Esto no se contempla en el citado RD 1435/1985 debido a que el objetivo de las prestaciones artísticas es “ocupar el tiempo de ocio de los trabajadores y trabajadoras”⁴¹, que tendrán mejor disponibilidad los días de final de semana, y por ende, se optará por llevar a cabo una mayor oferta de actividades artísticas esos días.

Además, el descanso no puede coincidir con los días en los que el artista o la artista deba desempeñar su actividad ante el público. Por ello, si no fuera posible un descanso semanal ininterrumpido, podrá adoptarse uno de los siguientes sistemas de ordenación siempre que se cumpla con el descanso mínimo ininterrumpido de veinticuatro horas, de acuerdo con el artículo 9.1 del RD 1435/1985:

⁴¹ ALZAGA RUIZ, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, op. cit, pp. 136-137.

“a) Fraccionamiento, por pacto individual o colectivo o, por decisión unilateral del empresario o empresaria, en dos partes o momentos, uno de los cuales habrá de ser como mínimo de veinticuatro horas ininterrumpidas;

b) Acumulación pactada, en convenio colectivo o contrato individual, del descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas, límite de carácter imperativo, no susceptible por tanto de alteración por la voluntad de las partes, ni por acuerdo colectivo”⁴².

En ambos casos vemos la exigencia de un pacto entre las partes, bien sea individual o colectivo.

Respecto a los permisos de la persona artista, en el RD 1435/1985, no se regula, por lo que debemos acudir al artículo ya mencionado del Estatuto de los Trabajadores, el 37, en su apartado tercero, en donde se establece que el trabajador o trabajadora, en este caso artista, tendrá derecho a permisos de trabajo remunerados previo aviso y justificación de alguno de los motivos tasados como: quince días naturales en caso de matrimonio, dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización (...), un día por traslado del domicilio habitual (artículo 37.3 c), entre otros.

3.4.3 Vacaciones

El artículo 9.3 del RD 1435/1985 regula las vacaciones de los artistas y las artistas en espectáculos públicos de tal forma que tendrán derecho a vacaciones anuales retribuidas, con una duración mínima de treinta días que puede ser mejorada “por pacto individual o por convenio colectivo a treinta y un días o treinta y cinco días”⁴³.

En caso de que el trabajador o trabajadora dejase de “prestar servicios a la empresa sin haber disfrutado de las vacaciones retribuidas, tendrá derecho al percibo de la parte

⁴² Idem, pág. 137.

⁴³ HIDALGO RÚA, G.M.: Actividad en espectáculos públicos y régimen jurídico laboral, op. cit, pág. 237.

proporcional al tiempo trabajado”⁴⁴, además de que si el artista o la artista no presta servicios todos los días considerados laborales durante el año, sino “unidades específicas de trabajo como actuaciones, giras, rodajes...”,⁴⁵ se hará una reducción proporcional en la retribución de los descansos que “permite la inclusión de la remuneración vacacional en la retribución ordinaria”⁴⁶.

Ahora bien, respecto al disfrute de las vacaciones, nada se estipula en esta legislación, aunque sí se prevé en algunos convenios colectivos el tiempo de vacaciones “en los meses de julio, agosto o septiembre según las necesidades de la empresa o de acuerdo con lo que establezcan los representantes de los trabajadores y trabajadoras”⁴⁷.

4. MODALIDADES CONTRACTUALES

En primer lugar, debemos mencionar que los contratos laborales de los artistas y las artistas en espectáculos públicos pueden ser de duración **indefinida o por un tiempo determinado** según está establecido en el artículo 5.1 del RD 1435/1985, que ha sido modificado por el artículo 2.4 del RDL 5/2022. Sin embargo, esto es contrario al artículo 15.1 ET, que presume el contrato de trabajo por tiempo indefinido, por lo que vemos cómo cambia la regulación de este tipo de contratos en el sector artístico, que viene dado en sí mismo por el objeto del contrato y la **temporalidad** inherente en esta relación laboral especial, que como considera el Tribunal Supremo, está 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”⁴⁸, además de que no se

⁴⁴ ALZAGA RUIZ, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, op. cit, pág. 138.

⁴⁵ HIDALGO RÚA, G.M.: Actividad en espectáculos públicos y régimen jurídico laboral, op. cit, pág. 237.

⁴⁶ Ibidem.

⁴⁷ HIDALGO RÚA, G.M.: Actividad en espectáculos públicos y régimen jurídico laboral, op. cit, pág. 238.

⁴⁸ ALZAGA RUIZ, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, op. cit, pág. 140.

necesita “especificar causa o circunstancia que justifique la temporalidad del vínculo”⁴⁹ como sí ocurre en el citado artículo 15.1 ET: por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. De esta forma, la libertad de elección de duración del contrato será de las partes, bien sea para cubrir necesidades temporales de la empresa, para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada, por el tiempo que la obra permanezca en cartel o por las fases de producción⁵⁰, pero el límite máximo o mínimo de la temporalidad será marcado por la negociación colectiva⁵¹.

4.1 Contratación laboral temporal y fijos discontinuos

La contratación temporal es la modalidad contractual admitida como regla general⁵² por el RD 1435/1985, dado que como se ha mencionado anteriormente, esta relación laboral especial se caracteriza por las “particularidades de la actividad del trabajo artístico (...) tanto la persona del artista como la propia actividad y el marco en el que se desarrollan que está sometido a constantes cambios e innovaciones”⁵³. Esto puede llevarnos a un carácter permanente y discontinuo de la relación laboral al llevarse a cabo varios contratos temporales en diversas temporadas⁵⁴, por lo que se otorgarán las condiciones de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos siempre de forma excepcional y justificado por la existencia de “trabajos de temporada que se repiten de forma cíclica en su identidad”⁵⁵ y no se repitan en fechas ciertas, que deberá demostrarse en caso de que no

⁴⁹ ALZAGA RUIZ, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, op. cit, pág. 139.

⁵⁰ Artículo 5.2 Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. BOE nº 194, de 14 de agosto de 1985.

⁵¹ ALZAGA RUIZ, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, op. cit, pág. 139.

⁵² PALOMEQUE LÓPEZ, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del trabajo*, op. cit, pág. 757.

⁵³ ALZAGA RUIZ, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, op. cit, pág. 143.

⁵⁴ ALZAGA RUIZ, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, op. cit, pág. 142.

⁵⁵ ALZAGA RUIZ, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, op. cit, pág. 143.

exista una causa que lo legitime para evitar la demanda de fijeza del trabajador o trabajadora.

4.2 Contrato de grupo

Nos referimos al contrato de grupo como aquel que se acomoda a lo regulado en el artículo 10 ET y que se realiza entre un empresario o empresaria y un grupo de artistas que trabajan de forma conjunta y simultánea en el espectáculo, como por ejemplo una orquesta, una representación de teatro o un ballet. “Se caracteriza por la existencia de un grupo de trabajadores y trabajadoras que se obligan a prestar su trabajo colectivamente a un empresario o empresaria”⁵⁶, además de la **autonomía constitutiva y funcional del grupo**, referido a la libertad del grupo en la elección de los miembros que lo conformarán, que no tiene que ser inmutable a lo largo de la vigencia del grupo, salvo que la característica concreta de alguno de sus ellos sea determinante para la calidad o desempeño de la actividad del grupo; **la existencia de un jefe o jefa**, que será el representante de los miembros del grupo y podrá ser revocado por los miembros del grupo a través de un acuerdo mayoritario de estos, y la **condición de “no empresario” de los miembros que lo integran**, lo que significa que si la persona artista es separada del grupo, no podrá reclamar por despido al no tener la condición de empresa⁵⁷.

5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La extinción del contrato de duración determinada está regulada en el artículo 10 RD 1435/1985, que se produce por el cumplimiento de este (forma indirecta) cuando estamos ante contratos para una o varias actuaciones y los que se pactan por el tiempo que la obra esté en cartel; o la extinción por expiración del tiempo convenido o de las prórrogas acordadas (forma directa)⁵⁸, en caso de contratos celebrados por tiempo cierto o para una temporada.

⁵⁶ ALZAGA RUIZ, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, op. cit, pág. 146.

⁵⁷ ALZAGA RUIZ, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, op. cit, pp. 146-147.

⁵⁸ ALZAGA RUIZ, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, op. cit, pp. 149-150.

Dicho esto, se debe hacer una distinción entre término incierto o cierto. Por un lado, el término incierto hace referencia a que la duración del contrato se pospone a un “momento futuro seguro de verificación, de la concurrencia de factores externos ajenos a la voluntad de las partes” y este se extinguirá cuando se produzca ese hecho, como por ejemplo, cuando nos encontramos ante un contrato que se celebra durante el tiempo que la obra permanezca en cartel ofrecida al público. Este contrato se extinguirá cuando se retire el espectáculo. Por otro lado, en cuanto al término cierto, este tiene una duración determinada y se extinguirá cuando el contrato cumpla con el plazo pactado por las partes⁵⁹.

Es importante tener en cuenta el período de preaviso de extinción del contrato “de duración determinada por cumplimiento total del mismo o por expiración del tiempo convenido”⁶⁰ de acuerdo con el artículo 10.3 RD 1435/1985, que se realizará por escrito en el contrato con respecto a lo establecido en los convenios colectivos, aunque en defecto de pacto, el preaviso se realizará con diez días de antelación si su duración es de tres meses; quince días si es superior a seis meses, y un mes si es superior a un año.

En el caso de la extinción del contrato indefinido, este se regirá por lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁶¹.

5.1 Incumplimiento del contrato por inexecución total

El incumplimiento del contrato por inexecución total de la prestación efectiva de trabajo, es decir, “supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada”⁶², y por ende, su extinción, está regulado en el artículo 10.4 RD 1435/1985, que a su vez nos remite al Código Civil (en adelante CC).

⁵⁹ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S.: “El contrato laboral del artista”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, pp. 386-387.

⁶⁰ HURTADO, L.: El contrato de trabajo del artista en espectáculos públicos, op. cit, pág. 460.

⁶¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del trabajo*, op. cit, pág. 757.

⁶² *Ibidem*

Son dos los supuestos en los que se aplica el artículo 1124 CC: por “incumplimiento del contrato por parte del empresario antes del inicio efectivo de la prestación de servicios, y cuando se produce por parte del trabajador o trabajadora, también con carácter previo al inicio efectivo de la prestación, lo que jurisprudencialmente se ha llamado *abandono*”⁶³, que se producirá cuando “el artista o la artista no comunique al empleador su intención de no cumplir el contrato (...) o cuando la comunique sin cumplir con un plazo suficiente de preaviso”⁶⁴.

Estamos ante un acto jurídico bilateral entre el empresario o empresaria y la persona artista que tienen declaraciones de voluntad recíprocas donde existe una oferta, pero no se materializa el intercambio de las prestaciones y por tanto no hay consumación del contrato⁶⁵.

El citado artículo 1124 CC recoge las soluciones a las que puede optar la parte afectada por el incumplimiento contractual, que por un lado se puede exigir el cumplimiento de la obligación, para lo que debemos tener en cuenta que estamos ante una obligación personalísima, por lo que se recurrirá al cumplimiento forzoso o por equivalencia, ya que el artista o la artista en concreto ha sido condición para contraer la obligación, pero colisiona con el artículo 53 CE que impide que el juez obligue al artista a aceptar la relación laboral⁶⁶; o bien solicitar la resolución de la misma “con el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos casos”⁶⁷. Esto viene a ser equivalente a la indemnización por daños y perjuicios que aglutina tanto el daño sufrido (daño emergente) como las ganancias que se han dejado de obtener (lucro cesante)⁶⁸.

⁶³ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S.: “El contrato laboral del artista”, op. cit. pág. 396.

⁶⁴ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S.: “El contrato laboral del artista”, op. cit. pág. 403.

⁶⁵ ALZAGA RUIZ, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, op. cit. pág. 151.

⁶⁶ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S.: “El contrato laboral del artista”, op. cit. pág. 408.

⁶⁷ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S.: “El contrato laboral del artista”, op. cit. pág. 395.

⁶⁸ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S.: “El contrato laboral del artista”, op. cit. pág. 410.

Por último, la prueba de este incumplimiento corresponderá al acreedor, a la parte que cumplió con sus obligaciones, por lo que el deudor será el que ostente la carga de la prueba de que no existe culpabilidad en el incumplimiento y que el motivo ha sido la imposibilidad objetiva o subjetiva de realizarlo⁶⁹.

5.2 Indemnización

La indemnización por la finalización del contrato de duración determinada es un derecho del artista trabajador o trabajadora que ha sido modificada a lo largo del tiempo. “En la redacción original del Estatuto de los Trabajadores, de 1980, los trabajadores y trabajadoras comunes no percibían indemnización por la finalización de su contrato temporal⁷⁰”. De igual modo, también se recogía en el texto original del RD 1435/1985, que la indemnización correspondiente sería la de siete días de salario por año trabajado en ausencia de pacto de esta y que ha sido modificado tras la reforma del artículo 49 ET por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y la reciente reforma. En el artículo 10.2 RD 1435/1985 queda regulado que las personas trabajadoras tienen derecho a recibir la cantidad equivalente a **doce días** de salario por cada año de servicio, eliminando la circunstancia de la ausencia de pacto, es decir, que en cualquier caso, la indemnización será de doce días de salario por cada año de servicio. Además, esta cantidad ha sido actualizada por el artículo 5.2 RD 5/2022 “prorrateándose por meses los periodos inferiores”⁷¹ o la marcada por convenio colectivo o contrato individual si fuera superior esta cantidad. Además se eleva “la cuantía a 20 días por año de servicio cuando el contrato haya durado más de 18 meses, como en representaciones que permanecen mucho tiempo en cartel”⁷². El motivo de esta indemnización es la “voluntad del legislador de disminuir la temporalidad del mercado

⁶⁹ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S.: “El contrato laboral del artista”, op. cit. pág. 408.

⁷⁰ ALZAGA RUIZ, I.: La reforma de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”, op. cit, pág. 3.

⁷¹ ALTÉS TÁRREGA, J.A., ARADILLA MARQUÉS, M.J. Y GARCÍA TESTAL, E.: “La nueva regulación de la relación laboral de las personas dedicadas a actividades artísticas”, pág. 4.

⁷² Ibidem.

laboral y compensar a las personas trabajadoras que carecen de un contrato por tiempo indefinido”⁷³.

Como se comenta en el párrafo anterior, la indemnización de doce días va dirigida a los contratos celebrados por tiempo determinado excluyendo a los contratos indefinidos porque en caso contrario, estos podrían “ser extinguidos por el empresario durante el primer año en cualquier momento sin que el artista tenga derecho a más indemnización que la que se contempla en este precepto⁷⁴”.

⁷³ ALZAGA RUIZ, I.: La reforma de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”, op. cit, pág. 3.

⁷⁴ ALZAGA RUIZ, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, op. cit, pág. 151.

6. CONCLUSIONES

Tras la exposición del contenido de este Trabajo de Fin de Grado, es posible exponer a continuación las principales conclusiones obtenidas y que son las siguientes:

Primera. - La relación laboral de los artistas en espectáculos públicos y su regulación por el ordenamiento jurídico español es una materia pendiente que tenemos a pesar del paso del tiempo. Tras legislarse sobre ella por primera vez en 1985, solo ha sido modificada una vez (este mismo año) a través del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, y que no supone una reforma completa de esta normativa. En su mayor parte, la base de esta es la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pues tan solo han sido modificados determinados artículos concretos para acercar la especialidad de esta relación laboral a la legislación vigente.

Segunda. - Tras el análisis realizado observamos como se incorpora a través del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, la nueva figura de los técnicos y auxiliares. Esto supone un avance en la legislación de este tipo de profesiones dado que dejan de ser trabajos aislados sin una regulación específica. Esta reforma les permite integrarse en el sector o gremio de los artistas y las artistas en espectáculos públicos ofreciéndoles una mayor seguridad y estabilidad en su relación laboral al estar prevista específicamente.

Tercera. - Respecto a la nota de la temporalidad característica de esta relación laboral, que se evidencia en su naturaleza, vemos como a pesar de las modificaciones realizadas sigue predominando esta particularidad en cuanto a la calidad de la relación laboral. Entre otras cosas, el auge de las nuevas tecnologías ha propiciado un incremento de la temporalidad como es la implantación de métodos para el visionado de los espectáculos como el *streaming* o las grabaciones diferidas. Esto dificulta la contratación de los artistas y las artistas dado que se puede acceder a su contenido, su trabajo, de forma sencilla y en muchos casos gratuito al estar disponible en la red, incluso con mejor calidad sonora y de vídeo que en riguroso directo.

Tras la crisis sufrida por la pandemia de la COVID-19, hemos podido observar la importancia que tiene el arte en nuestra vida diaria, y del mismo modo, la precariedad que existe en este sector, en el que teníamos acceso a todo tipo de contenido cultural, mientras

que los propios artistas no percibían ningún tipo de ingreso por ello. Es el ejemplo más claro que ocurre en este sector, considerar que este trabajo es por “amor al arte”.

Cuarta. - Uno de los puntos más relevantes es la equiparación de la indemnización por finalización del contrato de duración determinada de siete días por año trabajado a la vigente en el artículo 49.1.c) ET de doce días por año trabajado. Esto supone un “obstáculo” para el empresario o empresaria que desee prescindir de un trabajador ya que le supone un coste económico, por lo que obliga a que deba plantear la situación antes de realizarlo. Sin embargo, es cierto que esta indemnización sigue siendo deficiente para un trabajador o trabajadora que pierda su puesto de trabajo, y al menos se podría contemplar una indemnización de veinte días de salario por año de servicio como ya se ha regulado en la extinción por causas objetivas del artículo 53 1.b) ET, por ejemplo.

Quinta. - El problema que nos encontramos en la legislación española sobre esta materia radica en el desconocimiento que existe sobre este tipo de profesiones, así como la opinión o aceptación social de este trabajo, que no es considerado así. Existe la creencia de que al desempeñar un trabajo al que también puedes dedicar tu tiempo libre, como por ejemplo, tocar un instrumento, este deja de considerarse propiamente trabajo, por lo que puede ser tentador tanto para el empresario o empresaria como para los propios compañeros y compañeras del sector considerar el trabajo de forma gratuita o simplemente proponer una oferta precaria dado que en lo único que es partícipe el espectador es en el momento de la función o espectáculo, sin tener en cuenta horas previas de ensayo y de preparación, así como la profunda y dilatada formación equiparable a los estudios universitarios de la persona artista durante toda su vida.

Sexta. - Todo ello contribuye a un mercado laboral artístico inestable al que quisieran acceder muchas personas, pero reniegan de esta vía por las dificultades e incertidumbre que supone tener un sustento económico digno y poder desarrollar su vida a partir de ello. Paradójicamente, esto se desarrolla en un contexto en el que en España tenemos a las generaciones más competentes y mejores preparadas que en años anteriores y se ven abogadas a llevar su arte y disciplina a otros países en el extranjero.

Además, no se da el valor suficiente desde las instituciones públicas al sector artístico y al arte en general, dada la importancia crucial en nuestra sociedad, para su promoción, su mejor consideración profesional a nivel social y de esta forma fomentar el consumo de

este tipo de actividades artísticas como ocio y de disfrute del tiempo libre, teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, para contribuir al incremento del número de espectáculos y por ende, un mayor número de artistas puedan trabajar, ya que la especialidad de este gremio depende en su gran mayoría del público asistente.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ALTÉS TÁRREGA, J.A., ARADILLA MARQUÉS, M.J. Y GARCÍA TESTAL, E.: “La nueva regulación de la relación laboral de las personas dedicadas a actividades artísticas”, *Foro de Labos*. Véase: <https://www.elforodelabos.es/2022/04/la-nueva-regulacion-de-la-relacion-laboral-de-las-personas-dedicadas-a-actividades-artisticas/>
- ALZAGA RUIZ, I.: “La reforma de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”, *Asociación española de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Disponible en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/Reforma-RLE-Artistas-ALZAGA-RUIZ.pdf>
- ALZAGA RUIZ, I.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*”, núm. 118, 2015.
- HIDALGO RÚA, G.M.: *Actividad en espectáculos públicos y régimen jurídico laboral*, Universidad de Zaragoza, 2008. Véase: <https://zaguan.unizar.es/record/3231?ln=es#>
- HURTADO, L.: *El contrato de trabajo del artista en espectáculos públicos*, Universidad de Sevilla, 2004. Véase: <https://idus.us.es/handle/11441/14989>
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del trabajo*, 29ª ed., Ed. Ramón Areces, Madrid, 2021.
- Real Academia Española. (s.f.). Artista. En *Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua*. Recuperado en 28 de abril de 2022, de <https://dle.rae.es/artista>
- Real Academia Española. (s.f.). Artista. En *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. Recuperado en 14 de abril de 2022, de <https://dpej.rae.es/lema/artista>
- RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S.: “El contrato laboral del artista”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007. Véase: <https://biblioteca-tirant-com.accedys2.bbt.ull.es/cloudLibrary/ebook/info/9788499852744>

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Constitución Española. BOE nº 311, de 29 de diciembre de 1978.

Ley de Propiedad Intelectual 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia. BOE nº 97, de 22 de abril de 1996.

Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. 3 de junio de 1982. BOE nº 115, de 14 de mayo de 1982.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995.

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE nº 227, de 18 de septiembre de 2010.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL. Reseña de la Convención de Roma sobre la protección de los artistas intérpretes o ejecutantes, los productores de fonogramas y los organismos de radiodifusión. 1961. Disponible en https://www.wipo.int/treaties/es/ip/rome/summary_rome.html (fecha de última consulta: 21 de junio de 2022).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015.

Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. BOE nº 194, de 14 de agosto de 1985.

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. BOE nº 70, de 23 de marzo de 2022.

Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. BOE nº 194, de 14 de agosto de 1985.

Real Decreto 2816/1982, de 27 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas. 6 de noviembre de 1982. B.O.E. Núm. 267.

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. BOE nº 206, de 25 de julio de 1889.

STS (Sala de lo Social) de 15 de enero de 2020 (rec. Núm. 2845/2017).