

Grado en: Relaciones Laborales  
Facultad de Derecho  
Universidad de La Laguna  
Curso 2016/ 2017  
Convocatoria: Junio

LA RELACIÓN LABORAL DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS  
The artists' labor relationship in public spectacles

Realizado por el alumno/a D. José Elías Real Rodríguez.

Tutorizado por el Profesor/a D. Juan Miguel Díaz Rodríguez.

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

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



## PRESENTACIÓN

### ABSTRACT

The present work aims at the analysis and study of the special employment relationship of artists in public shows, that means, those relationships that occur between an entrepreneur and an artist who voluntarily and in exchange for a remuneration, works on his / her own. The present essay-study does not include aspects about the possible mercantile relations developed between companies in the field of culture.

I start by presenting some historical aspects of the Spanish legal system to focus on the origins and on the evolution of the special labor conditions that artists have had so far, before analyzing the current regulations.

This work has been developed based on the Legislative Royal Decree 1435/1985, from August the 2nd, which is its main source of legislation, emphasizing the plurality of rules that somehow regulate this type of special relations : The Statute of Workers, the divers collective agreements and labor contracts and finally and the regulations in civil matters that are applied to it.

On the 7th and the 8th of March 2017, the Canarian Parliament approved "The Opinion Study Group on the situation of culture in the Canary Islands and its contribution to the economic and social development of the islands", in which it is stated that culture generates in Europe more than seven million jobs, not counting indirect ones. In Spain, the creative and cultural sector bills 536,000 million euros per year, slightly more than 4% of GDP. More specifically, in the Canary Islands and according to data referring to 2014, there are 3,940 companies dedicated to the culture sector that work for around fifteen thousand people.

These data show that there is a productive sector that expands its field and that requires more well trained professionals in specialized labor relations, willing to meet the demands of a such an important sector as the cultural

one which provides, on the one hand, wealth and economic development, and on the other, social and cultural growth to the population.

#### RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El presente trabajo tiene por objeto el análisis y estudio de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, es decir, aquellas relaciones que se producen entre un empresario y un artista que voluntariamente y a cambio de una remuneración prestan sus servicios por cuenta ajena. No forma parte del presente estudio las relaciones mercantiles en el campo de la cultura por desarrollarse, fundamentalmente, entre empresas.

Para ello, en primer lugar, se realiza un recorrido a lo largo de la historia del ordenamiento jurídico español, indagando en los orígenes y el desarrollo de las relaciones laborales especiales en general y la de los artistas en particular, finalizando con un análisis de la normativa actual.

Este documento de trabajo se ha estructurado en torno al Real Decreto Legislativo 1435/1985, de 2 de agosto, que es su principal fuente normativa, pero también se ha hecho hincapié en la pluralidad de normas que de alguna manera regulan este tipo de relaciones especiales: el Estatuto de los trabajadores, los convenios colectivos y los contratos de trabajo y por último, la normativa en materia civil que le es de aplicación.

El pasado 7 y 8 de marzo, el Parlamento de Canarias aprobó el *“Dictamen de la Comisión de Estudio sobre la situación de la cultura en Canarias y su contribución al desarrollo económico y social de las islas”*<sup>1</sup>, en él se constata que la cultura genera en Europa más de siete millones de puestos de trabajo, sin contar con los indirectos. En España, el sector creativo y cultural factura 536.000 millones de euros al año, algo más del 4% del PIB. Más concretamente, en Canarias, según datos referidos a 2014,

<sup>1</sup> Boletín Oficial de Canarias, núm. 76, de 15 de marzo.

hay 3.940 empresas dedicadas al sector de la cultura que dan trabajo a unas quince mil personas.<sup>2</sup>

Estos datos demuestran que existe un sector productivo que amplía su campo y que requiere de profesionales en relaciones laborales especializados, formados y dispuestos para afrontar las exigencias de un sector como el de la cultura que proporciona, por un lado, riqueza y desarrollo económico, y por el otro, crecimiento social y cultural a la población.

---

<sup>2</sup> Información extraída del Dictamen de la Comisión de Estudios sobre la situación de la cultura en Canarias y su contribución al desarrollo económico y social de las islas.



## ÍNDICE

Presentación	3
Capítulo I – DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	
1. LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES	
1.1.- Introducción	9
1.2.- Características comunes de las relaciones laborales especiales	10
2. LA ESPECIALIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS ARTISTAS	
2.1.- Introducción	10
2.2.- Características comunes	10
2.3.- Características específicas	11
3. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL TRABAJO ARTÍSTICO	
3.1.- Introducción	12
3.2.- Primer periodo: desde 1.878 hasta el comienzo de la II República	12
3.3.- Segundo periodo: desde la II República hasta 1.976	14
3.4.- Tercer periodo: desde 1.976 hasta la actualidad	16
4. NORMATIVA APLICABLE	
4.1.- Introducción	16
4.2.- Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto	17
4.3.- El Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales	17
4.4.- Los convenios colectivos	17
4.5.- El contrato de trabajo	18
4.6.- La legislación civil	19
Capítulo II – ANÁLISIS DEL REAL DECRETO 1435/1985	
1. ÁMBITO DE APLICACIÓN	
1.1.- Introducción	19
1.2.- Elementos subjetivos	20
1.2.1.- El organizador o empresario	20
1.2.2.- El artista	21
2. EL CONTRATO DE TRABAJO	
2.1.- Capacidad para contratar	22
2.2.- Forma del contrato	25
2.3.- Periodo de prueba	27
2.4.- Duración y modalidades del contrato	28
3. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES	
3.1.- Introducción	31
3.2.- Deberes del artista	32
3.3.- Derechos del artista	32
3.4.- Pacto de plena dedicación	33
3.4.1.- Rescisión e incumplimiento del pacto	34
a) Por acuerdo de las partes	34
b) Por incumplimiento del artista	35
c) Por incumplimiento del empresario	36

4. RETRIBUCIONES	
4.1.- Introducción	36
4.2.- Estructura del salario	37
4.2.1.- Salario base	37
4.2.2.- Complementos salariales	38
4.2.3.- Percepciones extrasalariales	38
4.2.4.- Gratificaciones extraordinarias	39
5. TIEMPO DE TRABAJO	
5.1.- Introducción	39
5.2.- Jornada	39
5.3.- Vacaciones y descansos	42
6. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	
6.1.- Introducción	44
6.2.- Extinción del contrato de duración determinada	44
6.3.- Extinción del contrato por inejecución total de la prestación artística	46
7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	47
8. JURISDICCIÓN COMPETENTE	48
Conclusión	49
Bibliografía	50
Anexos	52



## CAPÍTULO I - DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

### 1. LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES

#### 1.1.- Introducción

La primera vez que la legislación laboral española utilizó una expresión semejante a la de “relación laboral de carácter especial” fue en la Ley del Contrato de Trabajo de 1944, que calificó como “especiales” los contratos de trabajo que regulaba en su libro II. Dicho texto normativo proclamaba que tenían tal consideración: el de trabajo a domicilio, el de embarco o trabajo en el mar, el de aprendizaje, y los que celebraran mujeres y niños. En nuestra legislación laboral actual, ninguno de ellos tiene la consideración de relación laboral especial.

Se tuvo que esperar hasta la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales<sup>3</sup>, en adelante LRL, dónde ya se recoge la expresión “relaciones laborales de carácter especial”, detallando, en su artículo 3.1º qué trabajos tenían tal consideración: el realizado al servicio del hogar familiar, el trabajo a domicilio, el del personal de alta dirección, el de los penados, deportistas profesionales y **artistas en espectáculos públicos**, el de los representantes de comercio, el trabajo de la navegación aérea, el desarrollado en el mar, el de aprendizaje en la artesanía y el del personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares. Este catálogo de trabajos fue objeto de modificación con la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores<sup>4</sup> en 1980. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 2.1 no incluía entre las “relaciones laborales de carácter especial”: el trabajo a domicilio, el trabajo en el mar, el de la navegación aérea, el de aprendizaje en la artesanía y el del personal civil no funcionario en establecimientos militares. Estas especialidades, a partir de ese momento, abandonaron formalmente el carácter de “especial”.

En un momento posterior, la Ley 32/1984<sup>5</sup>, de 2 de agosto, incluiría la relación laboral de los estibadores portuarios en el listado de las relaciones de carácter especial, integrando, de este modo, la enumeración de las relaciones especiales de trabajo que actualmente figuran en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

<sup>3</sup> Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (BOE de 21 de abril)

<sup>4</sup> Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 14 de marzo)

<sup>5</sup> Sobre modificaciones de determinados artículos de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 4 de agosto)

## **1.2.- Características comunes de las relaciones laborales especiales**

Las relaciones laborales de carácter especial se apartan en su regulación de la normativa laboral común, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores, siendo los decretos que las regulan sus normas específicas y diferenciadoras. No obstante, todas las relaciones laborales especiales deben reunir los presupuestos sustantivos del contrato de trabajo: voluntariedad, dependencia, ajenidad y retribución.

Por su parte, el Tribunal Constitucional, (en adelante TC), ha señalado que la especialidad de las relaciones laborales de trabajo derivan, bien de la cualidad de las personas, bien de la sede en la que se desarrolla la actividad, bien del tipo de funciones que se realizan.<sup>6</sup>

## **2. LA ESPECIALIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS**

### **2.1 Introducción**

El artículo 1.2 del Real Decreto Legislativo 1435/1985, de 2 de agosto<sup>7</sup>, en adelante RDAEP señala que *“Se entiende por relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos la establecida entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquéllos, a cambio de una retribución”*

De la redacción del citado artículo puede concluirse que en el mismo se recoge, por un lado, las notas o características comunes del contrato de trabajo: voluntariedad, dependencia, ajenidad y retribución, y por el otro, las especificidades que caracterizan a esta relación laboral especial: actividad artística ante un público.

### **2.2.- Características comunes**

- a) **Voluntariedad.**- El artista presta sus servicios de forma voluntaria y ese acuerdo voluntario se plasma en el contrato de trabajo del que se derivan una serie de derechos y obligaciones. El contrato de trabajo exige el consentimiento libre de las partes.
- b) **Dependencia.**- El artista presta sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección del empresario. Deberá estar supeditado a las

---

<sup>6</sup> STC 56/1988, de 24 de marzo.

<sup>7</sup> Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos (BOE núm. 195, de 15 de agosto de 1985)

órdenes e instrucciones que en todo momento reciba de éste para llevar a cabo el trabajo encomendado.

- c) **Ajenidad.**- El resultado de la actividad que desarrolla el artista se traslada, en virtud de un contrato de trabajo, a una persona distinta de quien realiza la prestación, es decir, al empresario. El artista va a realizar una actividad artística para el empresario, quien tendrá la obligación de abonarle el salario con independencia de los resultados (beneficios o pérdidas) del espectáculo que el primero realice. Por último, es el empresario quien asume los gastos generados por la actividad artística (gastos de sonido, iluminación, publicidad, vestuario, desplazamientos en su caso, etc.).
- d) **Retribución.**- El artista presta sus servicios en un espectáculo público a cambio de una retribución, que puede ser una cantidad fija o un porcentaje de los beneficios del empresario. Por último, es muy común que los artistas participen en espectáculos benéficos o gratuitos, en ese caso, no tendrán derecho al salario ya que se consideraría trabajo a título de amistad, buen vecindad, etc.).

### 2.3.- Características específicas

Tiene que ver con el objeto del contrato “...*ejecución de actividades artísticas...*”<sup>8</sup> y el lugar en el que se desarrolla. En cuanto a la ejecución de la actividad artística, el RDAEP no recoge una definición de “actividad artística”, solamente se limita a hacer referencia al contexto y medio en el que se debe desarrollar la prestación, “...*desarrollada directamente ante el público o destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el mismo, en medios como el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circo, salas de fiestas, discotecas y, en general, cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos o a actuaciones de tipo artístico o de exhibición*”.<sup>9</sup>

De esta redacción subyace otro elemento primordial para determinar a los sujetos incluidos dentro del ámbito del RDAEP y es el que la actividad se desarrolle 1) ante el público; 2) o destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión ante los

<sup>8</sup> Artículo 1.3 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto

<sup>9</sup> Idem

mismos. Es decir, el RDAEP tampoco proporciona la definición del concepto “espectáculo público” por lo que tenemos que acudir a otras fuentes que nos proporcionen una definición adecuada.

El diccionario de la Real Academia Española de la Lengua contempla varias acepciones para la palabra “espectáculo”, entre ellas, *“cosa que se ofrece a la vista o a la contemplación intelectual y es capaz de atraer la atención y mover el ánimo infundiéndole deleite, asombro, dolor u otros afectos más o menos vivos o nobles”*<sup>10</sup>.

Por otro lado, la palabra “público” hace referencia al destinatario o destinatarios de la misma, es decir, una colectividad indeterminada.

El carácter público de la actividad implica que resulta irrelevante cuál sea el número real de personas que finalmente resulten ser destinatarias de la actividad, pues lo importante es que aquella se desarrolle con vocación de difusión y apertura al público, posibilitando a éste el acceso a la actuación, por ejemplo poniéndose las entradas a la venta, al margen de que las efectivamente vendidas resulten ser docientas o doce, pues la vocación de difusión prima sobre la efectivamente lograda.<sup>11</sup>

Por tanto, será artista en espectáculo público aquella actividad cuya propia ejecución y desarrollo sea, precisamente, lo ofertado a la contemplación del público, para atraer la atención de éste y mover su ánimo, en el sentido que sea.<sup>12</sup>

### **3. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL TRABAJO ARTÍSTICO**

#### **3.1.- Introducción**

En este apartado se expone, de una manera sucinta, el recorrido normativo temporal que ha tenido las relaciones laborales especiales de los artistas en espectáculos públicos desde sus primeras referencias normativas hasta su actual regulación.

#### **3.2.- Primer periodo: desde 1.878 hasta el comienzo de la II República**

La primera referencia a algún tipo de trabajo artístico la encontramos en la Ley 26 de julio de 1878, sobre Trabajos Peligrosos de los Niños, que fijaba penas de prisión correccional en su grado mínimo y medio y multa de 123 a 1.250 pesetas, señaladas en el Art. 501 del Código penal, a aquellos que *“hagan ejecutar a niños o niñas menores de diez y seis años cualquiera ejercicio peligroso de equilibrio, de fuerza o de*

---

<sup>10</sup> Acepción tercera, Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

<sup>11</sup> Ruíz de la Cuesta Fernández, Sol – “El Contrato Laboral del Artista” – Editorial Tirant – monografías 507. Pag. 79

<sup>12</sup> Artistas en Espectáculos Públicos: Régimen Laboral, propiedad intelectual y seguridad social. La Ley – Grupo Wolkers Kluwer. Pag. 28 y 29.

dislocación”,<sup>13</sup> o “los que ejerciendo las profesiones de acróbatas, gimnastas, funámbulos, buzos, domadores de fieras, toreros, directores de circos u otras análogas, empleen en las representaciones de esa especie niños o niñas menores de diez y seis años que no sean hijos o descendientes suyos”.<sup>14</sup>

La siguiente referencia normativa al trabajo de los artistas lo encontramos en la Ley de 30 de enero de 1900, de Accidentes de Trabajo. El artículo 3º, relativos a las industrias o trabajos que dan lugar a la responsabilidad del patrono en caso de accidentes, incluye, en su apartado 11 a “Los teatros, respecto de su personal asalariado”. Por otro lado, la Ley 13 de marzo de 1900, sobre Condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños prohibía, en su artículo 6º “(...) a los menores de diez y seis años todo trabajo de agilidad, equilibrio, fuerza o dislocación en espectáculos públicos. Los directores de compañías padres o tutores de los menores que contravengan este artículo, serán penados conforme al artículo 1º de la protección de los niños de 26 de Julio de 1878. La prohibición contenida en el párrafo segundo de este artículo para los menores de diez y seis años es aplicable a cualquier clase de trabajo, aunque revista carácter literario o artístico, ejecutado en espectáculo público a los menores de dieciséis años todo trabajo en espectáculos públicos (...)”.<sup>15</sup>. Asimismo, el reglamento que desarrollaba dicha Ley establecía, en su artículo 10 que “Ningún menor podrá trabajar en los establecimientos y espectáculos a que se refiere el art. 6.º de la Ley, sin que sus padres, tutores, director del establecimiento en donde estuviera asilado o sus representantes legales, justifiquen previamente que es mayor de diez y seis años (...)”<sup>16</sup>. Por último, en el Capítulo II del citado Reglamento, dedicado al trabajo de las mujeres, preceptuaba en su artículo 17 que “Ninguna mujer podrá trabajar en los establecimientos y espectáculos a que se refiere el art. 6º de la Ley sin justificar previamente que es mayor de edad. Para las dispensas, reservadas en éste punto a la Autoridad gubernativa, se seguirán los mismos trámites, y se exigirán los

<sup>13</sup> Artículo 1.1 de la Ley de 26 de Julio de 1878, de Trabajos peligrosos de los niños.

<sup>14</sup> Artículo 1.2 de la Ley de 26 de Julio de 1878, de Trabajos peligrosos de los niños.

<sup>15</sup> Artículo 6 de la Ley 13 de marzo de 1900: condiciones de trabajo de las mujeres y los niños.

<sup>16</sup> Artículo 10 del Real Decreto de 13 de noviembre de 1900: Reglamento para la aplicación de la Ley de 13 de marzo.

*mismos requisitos señalados en el art. 6º de la Ley respecto de los jóvenes menores de diez y seis años.*”<sup>17</sup>.

A partir de la segunda década del siglo XX destaca la Ley de 10 de enero de 1922 de Accidentes de Trabajo que reforma y deroga la de 30 de enero de 1900. Respecto al texto normativo que deroga, esta norma extiende su protección también “*al personal artístico y administrativo, siempre que sus haberes no excedan de 15 pesetas diarias*”<sup>18</sup>. Por primera vez, pues, se lleva a cabo la inclusión del actor de teatro, pese al talante intelectual de su actividad y con la limitación mencionada<sup>19</sup>.

El Código de Trabajo, aprobado por Real Decreto-Ley de 23 de agosto de 1926, reguló por primera vez, en el derecho español, el contrato de trabajo. En dicha norma se incluirá a los artistas circenses –por extensión jurisprudencial-, a los actores de teatro –expresamente incluidos por la norma, pese al carácter intelectual de su prestación- y los toreros eran, a estas alturas, considerados sujetos del contrato de trabajo<sup>20</sup>.

### **3.3.- Segundo periodo: desde la II República hasta 1.976**

Esta nueva etapa comienza con la aprobación de la Constitución Republicana mediante la Ley de 9 de diciembre de 1931. En ella se lleva a cabo una mención expresa, en su artículo 46, a que “*El trabajo, en sus diversas formas, es una obligación social, y gozará de la protección de las leyes (...)*”<sup>21</sup>. Posteriormente, se produce la aprobación, mediante la Ley de 21 de noviembre de 1931, del Contrato de Trabajo, en el que se incluye la expresión “*Trabajadores intelectuales*”<sup>22</sup>.

Mediante Ley de 27 de noviembre de 1931, se aprueban los Jurados Mixtos Profesionales, donde se produce una clasificación de los trabajadores y profesionales industriales y agrícolas, haciendo mención expresa a los “*Espectáculos Públicos*”, en el apartado 23 del artículo 4º.

El desarrollo normativo de los Jurados Mixtos Profesionales o Comisiones Paritarias culmina con la aprobación, mediante Órdenes Ministeriales, de las Bases de Trabajo de los distintos sectores. De este modo, se aprobaron, entre otras, las siguientes Órdenes Ministeriales:

---

<sup>17</sup> Artículo 17 del Real Decreto de 13 de noviembre de 1900: Reglamento para la aplicación de la Ley de 13 de marzo.

<sup>18</sup> Artículo 3.8º de la Ley de 10 de enero de 1922, de Accidentes de Trabajo.

<sup>19</sup> Ruíz de la Cuesta Fernández, Sol – “El Contrato Laboral del Artista” – Editorial Tirant – monografías 507. Pag. 56

<sup>20</sup> Ruíz de la Cuesta Fernández, Sol – “El Contrato Laboral del Artista” – Editorial Tirant – monografías 507.

<sup>21</sup> Artículo 46 de la Ley de 9 de diciembre de 1931: Constitución de la II República.

<sup>22</sup> Artículo 6 de la Ley del Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931.

- Orden Ministerial de 2 de septiembre de 1932, aprobó las Bases de Trabajo para los Actores de Teatro.
- Orden Ministerial de 23 de noviembre de 1933, se aprobó las Bases de Trabajo para los Profesionales de Orquesta.
- Orden Ministerial de 30 de noviembre de 1932, se aprobó las Bases de Trabajo para las Coristas de Madrid.
- Orden Ministerial de 28 de febrero de 1933, se aprobó las Bases de Trabajo para los Pianistas.
- Orden Ministerial de 15 de noviembre de 1933, se aprobó las Bases de Trabajo para los Actores.

Después de la Guerra Civil se produce un cambio sustancial en el modelo de relaciones laborales que se llevará a cabo través de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, (en adelante RNT), con base en lo dispuesto por la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942. Se trataba de disposiciones estatales por las que se fijaban las condiciones mínimas a las que habrían de ajustarse las relaciones de trabajo en las diferentes ramas de la producción.

En la nueva Ley del Contrato de Trabajo de 1944, se incluye también, en su ámbito de aplicación, a los trabajadores intelectuales (al igual que hiciera la anterior ley de 1931), sin excluir expresamente a la relación laboral de los artistas. Esta nueva ley del contrato de trabajo, sin embargo, no incluía dentro de “los contratos especiales de trabajo” el de los artistas. La regulación del trabajo del artista se producía a través de lo dispuesto en las RNT.

Las RNT de los profesionales de la Música, aprobada por Orden Ministerial de 16 de febrero de 1948, incluía a los músicos que actuasen en todo el territorio nacional, tanto nacionales como extranjeros<sup>23</sup>. Las RNT de Teatro, Circo, Variedades y Folklore, aprobada por Orden Ministerial de 26 de febrero de 1949, quedaba integrado por los artistas pertenecientes a los distintos géneros (Dramático, Lírico, Variedades y Folklore) dentro de los cuales se establecían especialidades. Los artistas “cabeceras de cartel” y los llamados “*de reparto*” en la industria cinematográfica quedaron, en principio, excluidos.

---

<sup>23</sup> Ruíz de la Cuesta Fernández, Sol – “El Contrato Laboral del Artista” – Editorial Tirant – monografías 507 – Pag. 61 y 62

### **3.4.- Tercer periodo: desde 1.976 hasta la actualidad**

El primer texto normativo con el que arranca este periodo es la LRL, la cual enumera toda una serie de relaciones laborales especiales, nombrándose, por primera vez, *“El trabajo de los artistas en espectáculos públicos”* (art. 3.1 j). Esta norma mantuvo su vigencia hasta que la D.A. 3ª de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980 la deroga definitivamente.

Esta norma reguladora encuadra el trabajo de los artistas en espectáculos públicos dentro de las relaciones laborales especiales, encuadre y naturaleza jurídica que desde entonces y hasta ahora, a lo largo de todo desarrollo legislativo posterior, mantiene la relación que une a los artistas con los organizadores o empresarios de los espectáculos públicos en general.

La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos aparece en la primera versión del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo artículo 2.1 enumeraba las relaciones laborales de carácter especial, mencionando en la letra e) *“La de los artistas en espectáculos públicos”*, no siendo desarrollado reglamentariamente. No sería hasta la entrada en vigor de la Ley 32/1984<sup>24</sup>, en cuya Disposición Adicional Primera señalaba *“El Gobierno en el plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, regulará el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2., punto 1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.”*, cuando se produzca un cambio normativo.

Para el caso concreto de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, fue objeto de regulación a través del Real Decreto 1.435/1985, de 1 de agosto, que será objeto de análisis y estudio en el siguiente capítulo.

## **4. NORMATIVA APLICABLE**

### **4.1.- Introducción**

La relación laboral de los artistas en espectáculos públicos se regula a través del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, supletoriamente en el Estatuto de los Trabajadores<sup>25</sup>, en lo sucesivo ET, y demás normas laborales de general aplicación, a través del contrato de trabajo, en lo dispuesto en los Convenios Colectivos que les sea

---

<sup>24</sup> Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 186, de 4 de agosto de 1984).

<sup>25</sup> 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 núm. 255, de 24 de octubre de 2015)



de aplicación y en las normas del Código Civil y la normativa en materia de propiedad intelectual.

#### **4.2.- Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.**

La actividad laboral artística tiene en esta norma reglamentaria su principal fuente normativa. La promulgación de este texto normativo se produce como consecuencia del mandato dado al gobierno en la Disposición Adicional Primera de la Ley 32/1984.

El legislador, ya desde su preámbulo, deja claro tanto la amplitud del concepto de actividad artística, como la diversidad de las situaciones que se pueden producir en los distintos sectores artísticos. Por ello, opta por una regulación que podríamos denominar básica, de mínimos, regulando solamente aquellos aspectos comunes a todos los sectores de la actividad artística, y dejando así a la negociación colectiva el desarrollo de este esquema básico de derechos y deberes.

#### **4.3.- El Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales**

El Estatuto de los Trabajadores, después del RDAEP, es la fuente normativa más importante en esta relación laboral especial. El artículo 12.1 del citado decreto dispone lo siguiente *“En lo no regulado por el presente Real Decreto será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto le sean compatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos”*.

Por *“normas laborales de general aplicación”* habrá de entenderse no solo la normativa que desarrolla el Estatuto de los Trabajadores, sino también aquellas relativas a las relaciones colectivas de trabajo, las relaciones de conflicto, de Seguridad Social, y las relaciones en torno a la Administración Laboral<sup>26</sup>

#### **4.4.- Los convenios colectivos**

La autonomía colectiva es fuente de la relación laboral, tal y como se desprende de los artículos 37.1 de la Constitución Española y los artículos 3.1.b) y 82 del Estatuto de los Trabajadores, por ello pueden desarrollar los derechos y deberes de las partes tanto en ésta como en cualquier otra relación laboral.

---

<sup>26</sup> La Relación Laboral de los Artistas – Icíar Alzaga Ruiz – Editorial CES. Pag. 55-56

El legislador ya en la exposición de motivos del RDAEP, hace una expresa remisión a la negociación colectiva, a la que le encomienda el desarrollo del esquema básico de derechos y deberes en esta relación laboral especial.

El propio RDAEP, nos remite en numerosas ocasiones a la autonomía colectiva, más concretamente en los artículos, 7, 8, 9 y 10, en relación con las retribuciones, la jornada, los descansos y vacaciones y la extinción del contrato, respectivamente.

En el sector de las actividades artísticas se han aprobado numerosos convenios colectivos. A nivel estatal, se han regulado a través de la negociación colectiva las siguientes actividades:

- Convenio Colectivo Estatal de Salas de Fiesta, Baile y Discoteca<sup>27</sup>.
- Convenio Colectivo Regulador de las Relaciones Laborales entre los Productores de obras audiovisuales y los actores que prestan sus servicios para las mismas<sup>28</sup>.
- Convenio Colectivo Estatal de Profesionales del Doblaje (rama artística)<sup>29</sup>.

Y a nivel autonómico, cabe destacar los siguientes:

- Convenio Colectivo de Actores y Actrices de la Comunidad de Madrid<sup>30</sup>.
- Convenio Colectivo de Doblaje y Sonorización (rama artística)<sup>31</sup>.
- Convenio Colectivo de Actores y Actrices de Teatro de Cataluña<sup>32</sup>.
- Convenio Colectivo de Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore de la Comunidad de Madrid<sup>33</sup>.
- Convenio Colectivo de Actores y Actrices de Teatro de Galicia<sup>34</sup>.
- Convenio Colectivo de Doblaje y Sonorización (rama artística) de Andalucía<sup>35</sup>.

#### **4.5.- El contrato de trabajo.**

La autonomía individual de las partes, manifestada a través del contrato de trabajo, es otra de las fuentes de esta relación laboral especial. El artículo 3.1.c) del

---

<sup>27</sup> (BOE 119/2012, de 18 de mayo)

<sup>28</sup> (BOE 89/2005, de 14 de abril)

<sup>29</sup> (BOE 28/1994, de 2 de febrero).

<sup>30</sup> (Boletín oficial de la Comunidad de Madrid 133/2015, de 6 de junio).

<sup>31</sup> (Boletín oficial de la Comunidad de Madrid 111/2015, de 15 de mayo).

<sup>32</sup> (Diario oficial de la Generalidad de Cataluña 6667/2014, de 18 de julio).

<sup>33</sup> (Boletín oficial de la Comunidad de Madrid 115/2012, de 15 de mayo).

<sup>34</sup> (Diario oficial de Galicia 83/2009, de 30 de abril).

<sup>35</sup> (Boletín oficial de la Junta de Andalucía de 8 de septiembre de 1994).

Estatuto de los Trabajadores – norma de aplicación supletoria como ya vimos – dispone, en relación con las fuentes de la relación laboral lo siguiente: *“Por voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados”*.

Por las características especiales de este sector de actividad, el recurso de la autonomía individual está muy presente, por ejemplo, a la hora de concretar las retribuciones de un artista que está en un momento especialmente bueno profesionalmente.

Al igual que sucediera con la negociación colectiva, el RDAEP, nos remite en numerosas ocasiones a la autonomía individual, más concretamente en los artículos, 7, 8, 9 y 10, en relación con las retribuciones, la jornada, los descansos y vacaciones y la extinción del contrato, respectivamente.

#### **4.6.- La legislación civil**

Los principios del Derecho Civil serán de aplicación al Derecho Laboral siempre que no estén en contradicción con éste. El artículo 10.4 del RDAEP - en relación con la extinción del contrato - dispone que *“El incumplimiento del contrato por el empresario o por el artista, que conlleve la inejecución total de la prestación artística, se regirá por lo establecido al respecto en el Código Civil. Por inejecución total se entenderá aquellos supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada”*. En ese caso, le será de aplicación lo dispuesto, principalmente en el Libro IV del Código Civil “De las obligaciones y contratos” y, en concreto, los artículos 1.101, 1.106 y 1.124.

## **CAPÍTULO II - ANÁLISIS DEL REAL DECRETO 1435/1985**

### **1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

#### **1.1.- Introducción**

El artículo 1 del RDAEP, dispone que “El presente Real Decreto regula la relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos, a la que se refiere el art. 2, núm. 1 ap.e) ET”.

En el apartado 2, preceptúa que *“Se entiende por relación laboral especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos la establecida entre un organizador de espectáculos públicos o empresario 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”*.

Del análisis de párrafo anterior se determinan “los elementos”, de esta relación laboral especial.

### **1.2.- Elementos Subjetivos**

Los elementos subjetivos de esta relación, tal y como señala el apartado 2, del RDAEP, son: a) El organizador del espectáculo público o empresario y b) Quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística, es decir, el artista.

1.2.1.- El empresario es uno de los elementos subjetivos que configura la relación laboral especial, así lo dispone el artículo 1.2 del RDAEP, que lo define como *“(…) organizador de espectáculos públicos o empresario (...)”*.

El empresario será quien contrate al artista para que éste desarrolle una actividad artística voluntaria, retribuida, dependiente y por cuenta ajena, bien ante un público presente (p. ejemplo un concierto o una obra de teatro) o destinada a su posterior exhibición (p. ejemplo un videoclip o la grabación de un disco).

En cuanto a la forma que puede adoptar el empresario, a falta de concreción del RDAEP, y de manera supletoria, le es de aplicación lo dispuesto en el artículo 1.2 del ET que señala que el empresario puede ser “una persona física, una jurídica o una comunidad de bienes”. Una cuestión a tener en cuenta es que no se requiere habitualidad, es decir, que el organizador o empresario puede no dedicarse, de una manera habitual, a la organización de espectáculos, sino que de manera puntual puede organizar un espectáculo público<sup>36</sup>.

- a) El empresario persona física.- La figura del empresario persona física resulta posible cuando se trata de pequeños montajes sin que lleven aparejados el despliegue de medios humanos o técnicos, (p. ejemplo la organización de un recital en un pequeño teatro). Por el contrario cuando se trata de actividades que requieren un despliegue de medios

---

<sup>36</sup> La Sentencia 73/1999 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 25 de noviembre de 1999, reitera que no es necesario que el empresario tenga la condición de empresa desde un punto de vista mercantil, ni que se dedique habitualmente y profesionalmente a la organización de espectáculos, por lo que cualquier persona o ente (ayuntamiento, comisión de festejos, etc) en cuanto organice un espectáculo será sujeto de esta relación. Información extraída de la web “El Derecho”

técnicos, humanos, lo normal es que sea una organización mercantil dedicada habitualmente quien lo desarrolle, (p. ejemplo la grabación de un disco).

- b) El empresario persona jurídica.- Es lo más habitual. Un empresario que se dedica habitualmente a organizar, promover actividades artísticas y que, además, posee la infraestructura necesaria para llevarlo a cabo. Pueden ser: Jurídico Privadas (Sociedades Anónimas, Sociedades Laborales, Fundaciones, etc) y también Jurídico Públicas (Ayuntamientos, Organismos Autónomos dependientes de Corporaciones Públicas, Patronatos, etc).
- c) Comunidades de Bienes. Son entes no dotados de personalidad jurídica. El ejemplo más habitual es la Comisión de Fiestas del Barrio. En este caso, el empresario no es la Comisión de Fiestas, sino el barrio en cuyo nombre se contrata al artista.

Cuando la contratación la efectúe una Comisión de Fiestas vinculada a un ente público (p. ejemplo, un Ayuntamiento) el empleador es realmente la misma entidad pública que actúa a través de aquella, y no la comisión.

Por último hay que resaltar que en determinados artistas pueden concurrir la cualidad de trabajador, incluido en el RDAEP, y la de empresario de artistas. Un ejemplo puede ser la relación que mantiene un cantante solista (que es considerado trabajador respecto del empresario que lo contrata) y ser empresario respecto de los músicos que le puedan acompañar en sus actuaciones.

1.2.2.- El RDAEP no define al artista en espectáculos públicos. Solamente se refiere a él cuando textualmente señala *“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”* (art. 1.2 del RDAEP). La falta de definición de “artista” en el RDAEP ha hecho que tengamos que acudir a otras fuentes para su aclaración.

- a) La Ley de Propiedad Intelectual<sup>37</sup>, en su artículo 105 del citado texto normativo contiene una definición de “artista” señalando que *“Se entiende por artista intérprete o ejecutante a la persona que represente, cante, lea, recite, interprete o ejecute en cualquier forma una obra. El director de escena y el director de orquesta tendrán los derechos reconocidos a los artistas en este título”*.
- b) La Convención de Roma<sup>38</sup> sobre la protección de los artistas intérpretes o ejecutantes, los productores de fonogramas y los organismos de radiodifusión, en su artículo 3 a), define a los “artistas intérprete o ejecutante a todo actor, cantante, músico, bailarín u otra persona que represente un papel, cante, recite, declame, interprete o ejecute en cualquier forma una obra literaria o artística”.
- c) El diccionario de la Real Academia de la Lengua también ofrece varias acepciones de la palabra “artista”, pero quizás la más importante sea la recogida en el apartado 4º “persona que actúa profesionalmente en un espectáculo teatral, cinematográfico, circense, etc., interpretando ante el público”.

Para ahondar más en la dificultad de la definición del sujeto que presta sus servicios en esta relación especial, el RDAEP no regula el trabajo de los artistas en general, sino de aquellos cuyo trabajo se produce en “espectáculos públicos”, es decir, sólo regula aquellos artistas que desarrollan, tal y como dice el apartado 2, “una actividad artística” en espectáculos públicos.

## **2. EL CONTRATO DE TRABAJO**

### **2.1.- Capacidad para contratar**

La capacidad para contratar viene determinada en el artículo 2 de RDAEP, cuyo tenor literal es el siguiente:

*“La autoridad laboral podrá autorizar excepcionalmente la participación de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, siempre que dicha participación no*

---

<sup>37</sup> Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual.

<sup>38</sup> La Convención de Roma de 26 de octubre de 1961, ratificada el 2 de agosto de 1991 (BOE 14-11-1991)

*suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana. La autorización habrá de solicitarse por los representantes legales del menor, acompañando el consentimiento de éste, si tuviera suficiente juicio, y la concesión de la misma deberá constar por escrito, especificando el espectáculo o la actuación para la que se concede. Concedida la autorización, corresponde al padre o tutor la celebración del correspondiente contrato, requiriéndose también el previo consentimiento del menor, si tuviere suficiente juicio; asimismo, corresponde al padre o tutor el ejercicio de las acciones derivadas del contrato.*

*En materia de nacionalidad se estará a lo que disponga la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España.”*

En la redacción de este artículo, se observa que solamente hace referencia a las peculiaridades en la contratación de menores y a los trabajadores extranjeros, sin hacer alusión a los mayores de edad, por lo que le será de aplicación supletoria lo dispuesto en el art. 7 del ET, que señala que podrán contratar la prestación de su trabajo “*Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil*”.

Para concurrir válidamente a la celebración de un contrato de trabajo, es decir, para prestar un consentimiento válido al mismo, los contratantes deben tener capacidad de obrar, además de la pura capacidad jurídica. Por otro lado, el trabajador válidamente obligado a través de un contrato especial de trabajo artístico debe encontrarse también capacitado para trabajar, en el sentido de no hallarse afectado por alguna de las prohibiciones o limitaciones que establece la normativa laboral. Por ello se distingue entre capacidad de obrar o para contratar y capacidad para trabajar del artista en espectáculos públicos. En tanto la capacidad para contratar viene mediatizada exclusivamente por la edad del artista, la que lo es para trabajar dependerá no solo de la edad del sujeto, sino también de su nacionalidad, y, en algunos casos, de la titulación profesional o académica que posea.<sup>39</sup>

En cuanto a la edad del artista, tienen capacidad para contratar, los mayores de edad obviamente y, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.b del ET, “*los menores de dieciocho y mayores de mayores de dieciséis años, que vivan de forma*

---

<sup>39</sup> Ruíz de la Cuesta Fernández, Sol – “El Contrato Laboral del Artista” – Editorial Tirant – monografías 507. (Pag.175-177)

*independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo”.*<sup>40</sup>

Como excepción a lo señalado en el artículo 7.b) del ET, el artículo 6.2 del ET preceptúa que *“Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables”*<sup>41</sup>, es decir, que contempla la posibilidad de que los menores de 16 años accedan a un puesto de trabajo solo y exclusivamente si consiste en el desarrollo de una actividad artística o de exhibición en el seno de un espectáculo público.

Para finalizar, el artículo 2.1 del RDAEP desarrolla lo dispuesto en el artículo 6.2 del ET señalando que *“La autoridad laboral podrá autorizar excepcionalmente la participación de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, siempre que dicha participación no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana”*.

En cuanto a la autorización para trabajar, el artículo 6.4 ET, como el artículo 2.1 RDAEP, establecen la exigencia de solicitar a la autoridad laboral competente la preceptiva autorización para que un menor de 16 años pueda trabajar en espectáculos públicos. En cuanto a quienes tienen que solicitarla, el artículo 2.1 dispone *“...La autorización habrá de solicitarse por los representantes legales del menor, acompañando el consentimiento de éste, si tuviera suficiente juicio, y la concesión de la misma deberá constar por escrito, especificando el espectáculo o la actuación para la que se concede...”*. De acuerdo lo señalado anteriormente, las personas legitimadas para solicitar la autorización serán los padres que ostenten la patria potestad del menor, o bien uno de ellos con el consentimiento del otro, así como, en su caso, los tutores del menor.

Una vez presentada la autorización, la autoridad laboral competente<sup>42</sup>, además, podrá o no concederla, claro reflejo de una manifestación del poder discrecional de la administración pública, ya que goza de libertad para otorgarla o no en cada caso, con los

---

<sup>40</sup> Artículo 7.b) del ET.

<sup>41</sup> Artículo 6.2 del ET.

<sup>42</sup> Lo será el organismo que cada Comunidad Autónoma haya designado al efecto. Ruíz de la Cuesta Fernández, Sol – “El Contrato Laboral del Artista” – Editorial Tirant – monografías 507. (Pag.186)



únicos límites de que el trabajo no suponga peligro para la salud física ni para la formación profesional y humana del menor.<sup>43</sup>

En la Comunidad Autónoma de Canarias, el órgano administrativo tramitador de las autorizaciones a artistas menores es el Servicio de Régimen Jurídico y Coordinación de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda. La solicitud deberá presentarse con 15 días de antelación a la actuación prevista y su resolución corresponde a la Dirección General de Trabajo, quien deberá hacerlo en el plazo máximo de 3 meses. En caso de silencio administrativo, el efecto es positivo.

Si se denegase la autorización cabe interponer recurso administrativo de Alzada ante el órgano superior al que dictó la resolución denegatoria.<sup>44</sup>

Se adjunta anexo de la solicitud de autorización para la intervención de un menor de 16 años en un espectáculo público.<sup>45</sup>

## 2.2.- La Forma del Contrato

El artículo 3.1 del RDAEP señala que *“El contrato se formalizará por escrito, y en ejemplar triplicado. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el INEM. Las Entidades sindicales y patronales a las que, en su caso, pertenezcan el artista y empresario podrán solicitar al INEM las certificaciones correspondientes a la documentación presentada”*.<sup>46</sup>

Por su parte el apartado 2, hacer referencia al contenido mínimo del contrato, señalando que: *“En el documento contractual se hará constar como mínimo:*

- a) *La identificación de las partes.*
- b) *El objeto del contrato.*
- c) *La retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos que integren la misma.*
- d) *La duración del contrato y del periodo de prueba, en su caso.*<sup>47</sup>

Del análisis de este precepto se desprende que las cuestiones a tener en cuenta en el mismo son:

<sup>43</sup> Ruíz de la Cuesta Fernández, Sol – “El Contrato Laboral del Artista” – Editorial Tirant – monografías 507. (Pag.186)

<sup>44</sup> Información extraída de la página del Gobierno de Canarias.

<sup>45</sup> Modelo extraído de la web de “El Derecho”.

<sup>46</sup> Artículo 3.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

<sup>47</sup> Artículo 3.2 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

a) **La forma del contrato.**- El artículo 3 del RDAEP exige expresamente que se formalice por escrito. El incumplimiento de la forma escrita no determina la nulidad del contrato, pues se trata de una forma meramente declarativa o *ad probationem*, por lo que su inobservancia sólo originará sanciones de carácter administrativo, pero no la nulidad del contrato. Así pues, el contrato verbal o tácitamente celebrado entre empleador y artista mantiene su validez y despliega sus efectos jurídicos.<sup>48</sup>

b) **La obligación de registrarlo.**- El artículo 3.1 exige la obligación de registrar el contrato en el “INEM”<sup>49</sup>. Una vez más, a través de la negociación colectiva, se puede ampliar este extremo. Algunos Convenios Colectivos prevén, por ejemplo, que al actor le sea entregada una segunda copia del contrato cuando este haya sido visado por el INEM. El incumplimiento del deber de registro del contrato en el Servicio Público de Empleo Estatal no afecta a la validez del contrato y sus consecuencias son las de constituir infracción leve por afectar a las obligaciones meramente formales o documentales, según prevé el artículo 6.6 del TRLISOS.<sup>50</sup>

c) **El contenido mínimo que debe tener el contrato.**- El contenido mínimo recogido en el apartado 2º del artículo 3, del RDAEP puede ser ampliado por negociación colectiva. Lo normal es que los convenios colectivos amplíen estos contenidos mínimos con datos como:

- Los días de descanso obligatorio del artista.
- Fechas de inicio de los ensayos y las representaciones.
- Número máximo de representaciones semanales.
- El nombre artístico del actor, título y director de la obra para la que se le contrata.
- Derechos de imagen del artista.

Se adjunta anexo “Contrato de trabajo de artistas en espectáculos públicos”<sup>51</sup>

---

<sup>48</sup> Ruíz de la Cuesta Fernández, Sol – “El Contrato Laboral del Artista” – Editorial Tirant – monografías 507. (Pag.219)

<sup>49</sup> En la actualidad Servicio Público de Empleo Estatal.

<sup>50</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (BOE de 8 de agosto).

<sup>51</sup> Modelo extraído de la web de “El Derecho”.

**Sentencia relacionada** con forma del contrato: TSJ Madrid – Sala de lo Social, sec. 1ª, S12-4-2013, nº297/2013 rec. 6860/2012. Se adjunta resumen de la misma

Resumen.- *Extinción contractual. Relación laboral especial de artistas. Formalización del contrato. Modalidad de contratación temporal. El Tribunal acoge en parte el recurso de suplicación de la trabajadora, declarando que la extinción de la relación laboral constituye despido improcedente, condenando a la empleadora a responder de las consecuencias derivadas de la extinción, Se confirma, asimismo, la condena por falta de preaviso acordada en instancia. La relación laboral que vincula a las partes se ha debido concertar por escrito, conforme a lo prevenido en el art. 3 RD 1385/85, pero el incumplimiento de tal exigencia no cambia la naturaleza del contrato, que sigue siendo temporal. Si bien el art. 3 del citado Real Decreto exige la forma escrita en la formalización del contrato, no por ello de manera automática el incumplimiento de esta formalización escrita hace que el contrato temporal se transforme en otro indefinido, puesto que el art. 8.2 ET dispone que, de no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios (FJ 3).*<sup>52</sup>

### 2.3.- Periodo de prueba

El artículo 4 contempla la posibilidad de que las partes establezcan un periodo de prueba, “*Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba en los contratos de duración superior a diez días. La duración del periodo de prueba no podrá exceder de cinco días en los contratos de duración no superior a dos meses; de diez días en los de duración no superior a seis meses, y de quince días en los restantes. En todo lo demás, el periodo de prueba se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores*”.

Como vemos en la redacción de este artículo, se establecen distintas duraciones para el periodo de prueba en función de la duración del contrato. Cuanto mayor sea la duración del contrato, mayor podrá ser el periodo de prueba. Asimismo, se establece una limitación negativa para los contratos de duración inferior a 10 días, en los que no será necesario periodo de prueba.

<sup>52</sup> Información y resumen extraídos de la web de “El Derecho”

Los Convenios Colectivos pueden rebajar este periodo de prueba y a su vez, las partes pueden pactar periodos de prueba distintos a los regulados por la negociación colectiva y por el RDAEP, siempre que sean inferiores.

El periodo de prueba comienza a computarse el mismo día del inicio de la relación laboral calculándose, en principio, y salvo que expresamente se disponga otra cosa, en días naturales, sin que se descuenten los inhábiles. Durante el periodo de prueba el artista goza de los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Si transcurrido el periodo de prueba sin que se hubiese producido el desistimiento de ninguna de las partes, el contrato especial de trabajo producirá plenos efectos, transformándose en definitivo y computando el tiempo de los servicios prestado a efectos de antigüedad en la empresa. Del mismo modo, en cualquier momento durante el periodo de prueba la resolución del contrato puede producirse por cualquiera de las partes. Si la extinción se llevase a cabo por el empresario, éste deberá basarla en los resultados negativos de la prueba.

#### **2.4.- Duración y modalidades del contrato de trabajo**

Por lo general, por la propia actividad de la que se trata, los contratos temporales prevalecen sobre los contratos indefinidos. El artículo 5.1 del RDAEP señala *“El contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos podrá celebrarse para una duración indefinida o determinada. El contrato de duración determinada podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel. Podrán acordarse prórrogas sucesivas de los contratos de duración determinada, salvo que se incurriese en fraude de ley”*

Siguiendo la redacción del propio artículo, vamos hacer referencia a los supuestos temporales detallados en el mismo.

- a) Una o varias actuaciones.- Permite a las partes delimitar el objeto del mismo en función del concreto número de intervenciones artísticas que llevará a cabo cada trabajador.<sup>53</sup>
- b) Por un tiempo cierto.- En él, las partes establecerán un periodo de tiempo durante el cual tendrá lugar la prestación de servicios artísticos, de manera que, agotado el mismo decae la contratación<sup>54</sup>.

---

<sup>53</sup> Ruíz de la Cuesta Fernández, Sol – “El Contrato Laboral del Artista” – Editorial Tirant – monografías 507. (Pag.235)

<sup>54</sup> Ruíz de la Cuesta Fernández, Sol – “El Contrato Laboral del Artista” – Editorial Tirant – monografías 507. (Pag.236)

- c) Por una temporada.- Es aquel cuya duración queda fijada en función de la temporada artística propia de cada sector<sup>55</sup>. Por ejemplo, la temporada de Ópera.
- d) Durante el tiempo que la obra permanezca en cartel.- Por sus características tiene similitud con un contrato de obra o servicio determinado. Se trata de un contrato cuya ejecución, si bien es limitada en el tiempo, resulta en principio, de duración incierta, pues no se puede saber de antemano cuál será la acogida del público ante el espectáculo concreto, ni durante cuánto tiempo se mantendrá el interés por el mismo<sup>56</sup>. Este hecho es muy habitual en este tipo de actividad.

En cuanto a las prórrogas de los mismos, su celebración debe ser por mutuo acuerdo de las partes, antes de finalizar el vencimiento de la relación laboral. En el caso tipo de contrato “Durante el tiempo que la obra permanezca en cartel”, no se admite la prórroga debido a la naturaleza del mismo.

En cuanto a las modalidades de contratos, el apartado 2º del artículo 5, dispone lo siguiente: “*Los contratos de los trabajadores fijos de carácter discontinuo y las modalidades del contrato de trabajo se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores*”, es decir, nos remite a la norma común para la contratación de artistas.

**Contrato Fijo-Discontinuo.-** El trabajo fijo discontinuo del artista en espectáculos públicos se caracteriza por ser aquel en el que el artista es llamado año tras año para formar parte del espectáculo que se ofrece dentro de cada temporada artística.<sup>57</sup>

En cuanto a la incorporación del artista a trabajo y, de acuerdo con la remisión expresa que hace el RDAEP a la normativa laboral común, si éste conoce la fecha cierta o aproximada de su incorporación al espectáculo (porque año tras año es la misma) su regulación se llevará a cabo como un contrato a tiempo parcial de naturaleza indefinida, regulado en el artículo 12.3 del ET. En cambio, si el artista desconoce cuál será la fecha en la que deba incorporarse al espectáculo, porque no obedece a una secuencia regular, entonces su regulación viene prevista en el artículo 15.8 del ET.

<sup>55</sup> Ruíz de la Cuesta Fernández, Sol – “El Contrato Laboral del Artista” – Editorial Tirant – monografías 507. (Pag.237)

<sup>56</sup> Ruíz de la Cuesta Fernández, Sol – “El Contrato Laboral del Artista” – Editorial Tirant – monografías 507. (Pag.235)

<sup>57</sup> Ruíz de la Cuesta Fernández, Sol – “El Contrato Laboral del Artista” – Editorial Tirant – monografías 507. (Pag.251)

En los sectores artísticos, es común que se trabaje por temporadas (teatro, ópera, zarzuela, etc.), por lo que, en principio, el artista conoce la fecha aproximada de incorporación al espectáculo. Los empresarios no tienen la obligación de efectuar el llamamiento del artista cuando éste tiene un contrato laboral fijo discontinuo con fecha de incorporación cierta. En cambio, sí tiene la obligación de efectuar el llamamiento cuando el artista desconoce la fecha de incorporación al espectáculo. En este caso, si el artista tuviera conocimiento de la falta de llamamiento por parte del empresario, dispondrá de 20 días hábiles para ejecutar la acción por despido.

**Contrato de grupo.-** Es uno de los más habituales dentro del sector cultural (grupos musicales, ballet, coros, etc.). Su regulación se recoge en el artículo 10.2 del ET, cuyo tenor literal es *“Si el empresario hubiera celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación”*.

La característica de esta modalidad contractual es que cada uno de los miembros del grupo carece de los derechos y deberes como tales individuos. La prestación del trabajo es necesariamente colectiva porque la ejecución es unitaria y la fuente de la obligación nace de un solo contrato suscrito entre el empresario y el grupo considerado en su totalidad.<sup>58</sup>

La relación entre el empresario y el grupo se articula a través de la figura del “jefe de grupo”, elegido por el grupo y que tendrá, necesariamente, que ser uno de los integrantes del mismo. El jefe del grupo interviene en nombre del grupo en la celebración del contrato, cobra el salario del empresario y lo reparte con el resto del grupo, además ejerce las acciones destinadas a exigir el cumplimiento de los deberes del empresario, respondiendo ante el grupo de los perjuicios que pudieran ocasionárseles.

En el caso de sustitución o expulsión de uno de los miembros del grupo, ésta decisión deberá ser acordada por el resto del grupo y no constituye despido, sin perjuicio de que pudiera ejercitar cualquier otra acción contra el grupo. En los casos de sustitución o expulsión de un miembro del grupo, deberá ser aprobada por el empresario cuando la contratación se haya llevado a cabo como consecuencia de pertenecer al mismo el artista expulsado o sustituido. Si en este caso, no se somete a la aprobación

---

<sup>58</sup> Derecho del Trabajo. Manuel Carlos Palomeque López y Manuel Álvarez de la Rosa. Editorial Universitaria Ramón Areces. Pag. 506.

del empresario la sustitución del artista, éste puede dar por resuelto el contrato. Por el contrario, es decir, cuando la contratación no se haya llevado a cabo como consecuencia de un miembro concreto sino del grupo en su conjunto, bastará con comunicárselo al empresario.

**El Auxiliar Asociado.**- El artículo 10.3 del ET, regula la figura del “auxiliar asociado”, disponiendo que *“Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociara a su trabajo a un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste”*.

En este caso existe una relación triple entre el empresario, el trabajador y el auxiliar asociado a éste. Parece que la naturaleza de esta relación se asemeja a la del contrato en grupo. Por ejemplo, un cantante solista con un músico que lo acompaña.

**Sentencia relacionada** con la modalidad de contrato: TSJ Canarias (Las Palmas) – Sala de lo Social, sec. 1ª, S1-4-2011, nº485/2013 rec. 10/2011. Se adjunta resumen.  
Resumen.-*El TSJ estima el rec. de suplicación interpuesto por la artista accionante contra sentencia que convalidó la extinción de su contrato temporal. Señala la Sala que a pesar de haber sido suscritos los contratos al amparo del RD 1435/1985 de 1 agosto, por el que se regula la Relación Laboral Especial de los Artistas en Espectáculos Públicos, de dichos documentos se desprende que la actividad profesional fue siempre la misma, es decir, la realización de actuaciones acrobáticas en los hoteles y locales designados por la empresa para entretenimiento de la clientela, durante las temporadas de invierno y verano, sin solución de continuidad, lo que constituyó una relación laboral ordinaria, siendo la contratación de la trabajadora realizada en fraude de ley, deviniendo indefinida la relación entre las partes, constituyendo su cese el despido improcedente denunciado.*<sup>59</sup>

### 3. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

#### 3.1.- Introducción

Los artistas sujetos a esta regulación laboral especial, al igual que el resto de los demás trabajadores, le son de aplicación los derechos y deberes establecidos en la sección 2ª, cap. I, título I del ET, tal y como dispone el apartado 1º de este artículo.

<sup>59</sup> Información y resumen extraídos de la web “El Derecho”

### **3.2.- Deberes del artista**

El artículo 6.2, en relación con las obligaciones del artista dispone que:

*“El artista está obligado a realizar la actividad artística para la que se le contrató, en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas, y siguiendo las instrucciones de la empresa en lo que afecte a la organización del espectáculo”*

La diligencia supone que el trabajador realice su trabajo de acuerdo con sus aptitudes artísticas, que por otra parte fueron las que hicieron que el empresario lo contratara ya que de lo contrario incurriría en un incumplimiento de su obligación.

El problema surge a la hora de la medición de ese factor que tiene un alto contenido subjetivo. Sol Ruiz de la Cuesta Fernández, en su libro “El contrato laboral del artista”, en relación con este tema, recoge lo siguiente:

*“(…) en el caso del artista en espectáculos públicos, la posibilidad de medir el resultado derivado de su trabajo es prácticamente inexistente. No solo porque resulte imposible establecer un criterio cuantitativo de valoración del rendimiento exigible a estos trabajadores, sino también porque establecer uno cualitativo es harto complicado”*

Por otra parte, no existe una relación entre la diligencia del artista y el éxito o fracaso del espectáculo ya que éste no solo depende del trabajo del artista, sino de otros muchos factores externos como pueden ser: una mala puesta en escena, una mala crítica, las fechas de las funciones, etc.

Por último, el artista deberá realizar su actividad siguiendo siempre las instrucciones marcadas por el empresario – en lo que afecte a la organización del espectáculo -, tal y como se recoge en el RDAEP. La puntualidad en las asistencias a los ensayos y a las representaciones puede ser motivo, a mi juicio, para que empresario pueda alegar que el artista no presta diligentemente su trabajo.

### **3.3.- Derechos del artista**

El art. 6.3 hace referencia al derecho a la ocupación efectiva del artista, disponiendo:

*“Los artistas contratados para la participación en espectáculos públicos tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo salvo en caso de sanción, ser excluidos de los ensayos ni demás actividades preparatorias para el ejercicio de su respectiva actividad artística”*



Tal y como recoge Sol Ruiz de la Cuesta Fernández, en su libro “El contrato laboral del artista”, *“Se trata de un derecho de carácter esencial, absoluto e irrenunciable, que se extiende desde la perfección del contrato de trabajo hasta el momento de su extinción”*.

Algunos autores consultado, Sol Ruiz de la Cuesta Fernández o Icíar Alzaga Ruiz, hace hincapié en que el texto reglamentario lo que consagra es el derecho a la ocupación efectiva de los ensayos y demás actividades preparatorias, pero nada dice de las actuaciones ante el público. Esta cuestión divide, según ambas autoras, a la doctrina científica.

Este trabajo no va a entrar a valorar las diferentes interpretaciones que de este apartado hace la doctrina científica, sino que por el contrario entiende que la ocupación efectiva del artista alcanza, obviamente a los ensayos, pero también a la actuación ante el público, que es el fin mismo de su actividad profesional.

Los artistas viven y dependen, en la mayoría de sus casos de la imagen pública que proyectan. El hecho de que un artista no realice actividad alguna le supone, además de un perjuicio económico, un deterioro de su imagen pública ya que los espectadores solemos olvidar muy rápidamente a aquellos artistas que no vemos asiduamente.

Por último, el incumplimiento contractual por parte del empresario a este derecho, cuando no obedezca a causas de fuerza mayor, pueden tener las siguientes consecuencias:

- a) Si no conlleva inejecución total de la prestación artística, le será de aplicación lo dispuesto en la LET.
- b) Si conlleva inejecución total le será de aplicación lo previsto en el art. 10.4 del RDAEP, cuestión ésta que se explicará en el apartado 9 de este trabajo.

### **3.4.- El pacto de plena dedicación**

Por último, el apartado 4º hace referencia al pacto de plena de dedicación, disponiendo que:

*“El pacto de plena dedicación, del que debe quedar expresa constancia en el contrato, no podrá ser rescindido unilateralmente por el artista durante su vigencia. La compensación económica por el mismo podrá ser expresa o quedar englobada en la*

*retribución para percibir por el artista. En los supuestos de ruptura de este pacto por el artista, el empresario tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, cuya cuantía, salvo expresa previsión en el contrato, será fijada por el órgano judicial competente, valorando factores como el tiempo de duración prevista en el pacto, la cuantía de la compensación percibida por el artista, y, en general, la lesión producida por el incumplimiento contractual; ello, no obstante, el órgano judicial podrá moderar la cuantía de la indemnización cuando se den las circunstancias previstas en el art. 1154 CC”.*

Como recoge Icíar Alzaga Ruíz, en su libro “La Relación Laboral de los Artistas”,

*“(…) A través del pacto de plena dedicación, el artista, a cambio de una compensación económica, se compromete a no realizar otras actividades, ya sean o no estrictamente calificables como competencia desleal, por cuenta propia o ajena, imponiéndosele la obligatoriedad de la dedicación exclusiva a la empresa con la que ha concertado la plena dedicación”<sup>60</sup>*

Si analizamos este artículo nos encontramos que, en cuanto a la forma, deberá quedar constancia por escrito en el contrato de trabajo que firmen las partes. Del mismo modo, puede quedar recogida en el contrato la compensación que recibirá el artista bien, como una cantidad aparte o, incluida en sus retribuciones, pero siempre dejando constancia. Esto supone que si no existe una compensación económica, el pacto de plena dedicación puede considerarse como nulo.

### **3.4.1.- Rescisión e incumplimiento del pacto de plena dedicación**

En el RDAEP, el legislador sólo hace referencia a la ruptura del mismo por parte del artista. Sin embargo, vamos a analizar la rescisión por acuerdo de las partes, por incumplimiento del artista y, por último, por incumplimiento del empresario.

- a) Por acuerdo de las partes.- Las partes pueden, de mutuo acuerdo, y antes de que finalice el contrato extinguir el acuerdo que en su día pactaron. Esto puede suceder bien, porque pactan un nuevo acuerdo que sustituye el anterior o bien, porque la circunstancias que motivaron el primer acuerdo ya no existen y el empresario consiente que el artista puede desarrollar otra actividad al margen de la pactada.

---

<sup>60</sup> La Relación Laboral de los Artistas – Icíar Alzaga Ruiz – Editorial CES (pag. 231-232)

- b) Incumplimiento del artista. Viene recogido en el art. 6.4 del RDAEP. El artista con la firma del pacto de plena dedicación se compromete a no desarrollar su trabajo para otro empresario, por lo que, si esto se produjera sin el consentimiento del primero, entonces estaría incumpliendo su compromiso y conllevaría la ruptura unilateral del acuerdo firmado.

El empresario perjudicado tiene derecho a reclamar una indemnización por los daños y perjuicios causados por el artista con su incumplimiento. En cuanto a la cuantía puede pactarse en el contrato de trabajo o, incluso en los convenios colectivos aplicables. Si existiera desacuerdo sería el órgano judicial competente quien resolvería la discrepancia, que “(...) *será siempre de reducción o moderación, sin que exista la posibilidad de que el órgano judicial aumente o anule la pena. Sólo cuando las partes o el convenio no hubieran cuantificado la pena, será el juez que lo haga, teniendo en cuenta para su fijación el tiempo de duración previsto para el pacto, la cuantía de la remuneración por plena dedicación percibida por el artista y, en general – dice la norma – la lesión producida por el incumplimiento contractual*”.<sup>61</sup>

Otra consecuencia del incumplimiento del pacto de plena dedicación es que el empresario, obviamente, puede dejar de abonar al artista la cantidad pactada si el abono del mismo hubiera sido acordado de manera periódica. Al empresario también le puede servir de base el incumplimiento del artista e iniciar los mecanismos necesarios para proceder su despido disciplinario por la trasgresión de la buena fe contractual.

En el convenio colectivo del sector de actores y actrices de la comunidad de Madrid (Resolución de 30 de abril, de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo

---

<sup>61</sup> Ruíz de la Cuesta Fernández, Sol – “El Contrato Laboral del Artista” – Editorial Tirant – monografías 507. (Pag.374)

y Cultura), recoge, en su artículo 15.4, “una indemnización en la cantidad pactada como compensación por exclusividad correspondiente a dos mensualidades en caso de sueldo mensual, o diez representaciones en caso de sueldo por representación, sin que en ningún caso pueda ser superior al tope de una año a abonar a la empresa por la totalidad de la duración del contrato por concepto de exclusividad.”<sup>62</sup>

- c) Incumplimiento del pacto por parte del empresario. El RDAEP no hace referencia alguna a que el empresario pueda romper este pacto, silencio que la doctrina ha interpretado en sentidos opuestos tal y como recoge Sol Ruiz de la Cuesta Fernández, en su libro “El contrato laboral del artista”.

**Sentencia relacionada** con el incumplimiento del pacto de plena dedicación por parte de los artistas: TSJ Canarias (Santa Cruz de Tenerife) – Sala de lo Social, sec. 1ª, S3-6-2008, nº372/2008 rec.268/2008. Se adjunta resumen de la misma.

Resumen.- *Los trabajadores habían suscrito con el empresario artístico, un pacto de no competencia con una duración de dos años. En el mismo se señalaba que si los artistas incumplían el pacto, debería restituir al empresario las cantidades percibidas por tal concepto durante los veinticuatro meses anteriores a la extinción del contrato, así como hacerse cargo de una indemnización de daños y perjuicios equivalente al cincuenta por ciento del montante total del contrato. Los artistas los incumplen dando por extinguido el contrato el 31/10/2006 y firmando un nuevo contrato con otra empresa artística el 01/11/2016.*<sup>63</sup>

## 4. RETRIBUCIONES

### 4.1.- Introducción

Este artículo regula los aspectos referentes a las retribuciones de los artistas en espectáculos públicos. En el apartado 1º, el legislador deja en manos de la negociación colectiva o contrato individual la regulación de las modalidades y cuantías de dichas retribuciones, con el límite mínimo del salario mínimo interprofesional. Así el primer apartado señala:

<sup>62</sup> Art. 15.4 del convenio colectivo del sector de Actores y Actrices de Madrid

<sup>63</sup> Información y resumen extraídos de la web “El Derecho”

*“1. La retribución de los artistas en espectáculos públicos será, en sus modalidades y cuantía, la pactada en el convenio colectivo o contrato individual de trabajo, con respeto, en todo caso, de la normativa sobre salarios mínimos”.*

Del mismo modo, remite también a los convenios colectivos o contrato individual la regulación de las retribuciones de aquellos tiempos en los que el artista se encuentra a disposición del empresario, y que no están incluidos en la jornada de trabajo (art. 7.3).

Por su parte, el apartado segundo recoge la consideración de salario para este RDAEP, señalando textualmente que:

*“3. Tendrán la consideración de salario todas las percepciones que el artista tenga reconocidas frente a la empresa por la prestación de su actividad artística, sin más exclusiones que las que deriven de la legislación vigente”.*

Debe entenderse que cuando el legislador hacer referencia a **“todas las percepciones”** se incluyen las dinerarias y aquellas que sean en especies. En relación con éstas últimas, el RDAEP no recoge ninguna referencia a las mismas, por lo que debe entenderse, en virtud de lo dispuesto en el art. 12 de este mismo texto normativo, que le es de aplicación supletoria lo dispuesto en la LET. El art. 26.1 párrafo 2º de LET establece que los salarios en especies no pueden superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

#### **4.2.- Estructura del salario**

Ante la falta de referencia le será de aplicación, en virtud del art. 12, lo dispuesto en el art. 26.3 de la LET.

**4.2.1.- Salario base.-** Como señalamos anteriormente, serán los convenios colectivos o, en su defecto, el contrato de trabajo quienes fijen el salario de los artistas, sin que éste pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.

A continuación se recogen las tablas salariales del convenio colectivo de productores de obras audiovisuales y actores para el año 2017, en las que se acuerda un incremento del 1,8 %, incluyendo tanto el incremento del IPC como la adaptación en el cálculo de la indemnización que se prorratea en los contratos, hasta los 12 días.

Cine			
Categoría	Por sesión – Euros	Por semana – Euros	Por mes - Euros
Protagonista	744,50 €	3.364,50 €	8.965,74 €
Secundario	542,17 €	2.411,22 €	6.728,97 €
Reparto	406,62 €	1.682,23 €	4.766,33 €
Pequeñas partes	162,65 €	672,90 €	1.906,53 €

Televisión			
Categoría	Por sesión – Euros	Por semana – Euros	Por mes - Euros
Protagonista	681,73 €	3.039,90 €	8.106,16 €
Secundario	486,96 €	2.165,51 €	6.043,27 €
Reparto	389,55 €	1.611,57 €	4.566,14 €
Pequeñas partes	155,79 €	644,62 €	1.826,45 €

En cuanto a las obras de bajo presupuesto, se acuerda que estas tablas sean solo de aplicación para producciones de cine, no obstante lo cual pueden seguir aplicándose a aquellas series de televisión y tv movies, que estuvieran en ejecución a fecha 27-1-17 o ya estuvieran cerradas, para ser producidas en el ejercicio 2017.

Categoría	Por sesión – Euros	Por semana – Euros	Por mes - Euros
Protagonista	552,23 €	2.495,57 €	6.654,87 €
Secundario	451,83 €	2.009,34 €	5.607,46 €
Reparto	351,42 €	1.452,15 €	4.119,09 €
Pequeñas partes	140,57 €	580,85 €	1.647,63 €

**4.2.2.- Complementos salariales.-** En cuanto a los complementos salariales serán los previstos en los convenios colectivos o, en su caso, en el contrato de trabajo. El apartado 3º del art. 26 de la LET dispone que sean las que se fijan en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado a la situación y resultados de la empresa.

**4.2.3.- Percepciones extrasalariales.-** Son aquellas cantidades que resarcen al artista por los gastos que éste soporta como consecuencia de su actividad laboral. El art. 26.2 de la LET señala que:

*“2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnización o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”.*

Tienen la consideración de percepciones extrasalariales, por ejemplo, las dietas, los gastos de locomoción, el complemento pernocta, la adquisición de prendas de trabajo, etc.

En la revisión salarial del convenio colectivo de productores de obras audiovisuales y actores para el año 2017 recoge los siguientes importes:

Dietas por comida principal: 40,16 euros.

Complemento pernocta: 20,07 euros.

Kilometraje: mínimo exento de IRPF (actualmente 0,19 euros/km)

**4.2.4.- Referencia a las gratificaciones extraordinarias.-** Por lo que se refiere a las pagas extraordinarias, el RDAEP no hace ninguna referencia a las mismas.

Algunos autores, como por ejemplo, Sol Ruiz de la Cuesta Fernández, señalan que el artista tiene derecho a pagas extraordinarias previstas en el artículo 31 de la LET. El convenio colectivo de personal de salas de fiestas, bailes y discotecas, en su art. 16 dispone dos pagas extraordinarias anuales de 30 días cada una en los meses de junio y diciembre en la cuantía del salario base.

No obstante lo anterior, he encontrado una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares en la que se señala que no rige el ET en cuanto a la regulación de las pagas extraordinarias de los artistas en espectáculos públicos. (TSJ Baleares 24-5-99, EDJ 15094)

## **5. TIEMPO DE TRABAJO**

### **5.1.- Introducción**

Como se va venido señalando a lo largo de este trabajo, el carácter particular de esta relación laboral hacen que esas peculiaridades también se proyecten en lo referente al tiempo de trabajo. A continuación vamos a analizar las cuestiones relativas a la jornada de trabajo (art. 8) y los descansos y vacaciones (art. 9).

### **5.2.- La jornada de trabajo**

El artículo 8 del RDAEP hace referencia a la jornada de trabajo, cuyo tenor literal es el siguiente:

*“1. La jornada del artista comprenderá la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y el tiempo en que está bajo las órdenes de la Empresa, a*

*efectos de ensayo o de grabación de actuaciones. Quedará excluida, en todo caso, la obligatoriedad de realización de ensayos gratuitos.*

*2. En materia de duración y distribución de la jornada se estará a lo que se disponga en el convenio colectivo o pacto individual, con respeto, en todo caso, de la normativa del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a la duración máxima de la jornada.*

*3. Por convenio colectivo o pacto individual se regulará, en su caso, el régimen de los desplazamientos y giras.”*

Una vez analizado el citado precepto, y a modo de resumen podríamos concluir que la jornada de los artistas sometidos a éste régimen laboral comprende:

- a) La duración de la jornada.- El artículo 8.1 del RDAEP remite a la negociación colectiva o al pacto individual (plasmado en el contrato de trabajo) para establecer la duración de la jornada de trabajo de los artistas, sin que ésta pueda en ningún caso, sobrepasar los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. El ET en su artículo 34.1 señala que “La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual”. Este artículo es una norma de derecho necesario relativo, es decir de carácter mínimo, resultando ilegal cualquiera otra que, por pacto individual o colectivo establezca una superior.
- b) Tiempo computable como trabajo efectivo.- En este sentido, el apartado 1 del artículo 8 incluye, además de la actividad artística propiamente dicha, los ensayos y las grabaciones de actuaciones como tiempo efectivo de trabajo. Por tanto, la actividad artística más los ensayos y grabaciones no podrán en ningún caso superar los 40 horas semanales de promedio anual – tal y como dispone el artículo 34.1 del ET.

El mismo párrafo prohíbe la obligatoriedad de realizar ensayos gratuitos. Ahora bien, “si los ensayos tienen lugar a petición del intérprete o ejecutante, el empresario se encuentra liberado de la obligación de retribuirlos, obligación que obviamente subsiste si las pruebas preparatorias se realizan a instancia del organizador del espectáculo público<sup>64</sup>.

---

<sup>64</sup> La Relación Laboral de los Artistas – Icíar Alzaga Ruiz – Editorial CES (pag. 248)



Por su parte, el párrafo 3 del citado artículo 8 remite a la negociación colectiva o al pacto individual, el régimen de los desplazamientos y giras. En esos acuerdos colectivos o individuales deberán precisar si éstos computan o no a efectos de duración máxima de la jornada de trabajo.

- c) La distribución de la jornada.- En cuanto a la distribución de la jornada de trabajo, al igual que sucede con la duración, el RDAEP nos remite a la negociación colectiva o al pacto individual para su regulación, sin embargo, en lo referente a la distribución el RDAEP no exige el respeto a lo dispuesto en el ET.

A continuación se procede a recoger, a modo de resumen, las cuestiones reguladas a través de la negociación colectiva en esta materia, y más concretamente en el **“III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan sus servicios en las mismas”**<sup>65</sup>

Jornada laboral viene regulada en los artículos 11 a 15 y comienza en la hora en que le actor fuese citado para intervenir en el rodaje, con independencia de la hora en la que realmente comience la grabación. La jornada laboral diaria de carácter continuo es de 8 horas, con una interrupción de 15 minutos. El productor puede optar por la jornada partida con un total de 9 horas diarias, con una interrupción de 60 minutos para descanso. En las grabaciones o rodajes en exteriores, no se computa como jornada laboral el tiempo de desplazamiento entre el lugar de residencia y el punto de trabajo, hasta un máximo de 1,5 horas entre la ida y la vuelta. No se computa tampoco dentro de la jornada laboral el tiempo necesario para la caracterización del actor, hasta un máximo de una hora. El tiempo de interrupción mínimo entre el fin de la jornada de rodaje de un actor y el comienzo de la siguiente no puede ser inferior a 13 horas.

Cuando las especiales características del proceso de rodaje determinan que la jornada máxima semanal de 40 horas es insuficiente por razones organizativas y de producción, se puede establecer un horario prolongado, con 24 horas de preaviso, sin sobrepasar las 10 horas diarias de trabajo efectivo y las 44 horas semanales, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los excesos de jornada semanal no pueden

---

<sup>65</sup> Resolución de 3 de mayo de 2016 – BOE núm. 118, de 16 de mayo de 2016

superar el periodo continuado de 4 semanas para cada trabajador. La jornada laboral puede tener lugar dentro de las 24 horas de cada día, y durante los 7 días de la semana.<sup>66</sup>

### **5.3.- Descansos y vacaciones**

El artículo 9 regula los descansos y vacaciones, haciendo referencia en su apartado 1º al descanso semanal del artista *“Los artistas en espectáculos disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo (...)”*. En el **Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan sus servicios en las mismas**, el descanso semana mínimo es de 36 horas continuadas para las obras cinematográficas y de 48 para el resto de las obras.

En el **Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiestas, bailes y discotecas**<sup>67</sup> se establece que el descanso semanal es obligatorio y retribuido en igual cuantía a los días de trabajo. Se considera descanso efectivo el que conste de 36 horas consecutivas. Para el personal técnico y artístico, cuando las actuaciones duren menos de 7 días seguidos y no se disfrute de descanso semanal, se debe abonar diariamente la parte proporcional correspondiente.

En cuanto al momento del disfrute del descanso el art. 37.1 del ET lo concreta en *“(...) comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo (...)”*. Para el caso de los artistas, y dada la especial relación laboral que ejercen es lógico pensar que éstos deban trabajar cuando el resto de los ciudadanos descansan y así puedan asistir a sus actuaciones. Por ese motivo, el precisa el apartado 1º de este artículo *“(...) y que no coincidirá con los días en que hay de realizarse ante el público la actividad artística de que se trate (...)”*

Continúa señalando el apartado 1º de este artículo 9 que para los supuestos en que no sea posible el disfrute ininterrumpido del descanso semanal, éste podrá 1) **fraccionarse**, en ese caso deberá respetarse un descanso mínimo ininterrumpido de 24 horas ó 2) acumularse, para lo que se requiere pacto individual o colectivo, y por periodos de hasta cuatro semanas del disfrute del descanso semanal.

Por su parte, el apartado 2º lo dedica a los días festivos incluidos en el calendario laboral, precisando que cuando éstas no puedan disfrutarse por coincidir con un día

---

<sup>66</sup> Memento laboral – Lefebvre – El derecho.

<sup>67</sup> I Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiestas, bailes y discotecas – Resolución 26 de abril de 2012 – BOE 18 de mayo de 2012.

festivo se trasladará el descanso a otro día de la semana, o del periodo más amplio que se acuerde.

Se ha interpretado dicha previsión en el sentido de que, cuando la fiesta no disfrutada vaya a trasladarse a otro día dentro de la misma semana, la decisión podrá ser unilateralmente adoptada por el empresario, en tanto su traslado a otro periodo distinto de la propia semana en la que la festividad se produjo, requiere pacto colectivo o individual.<sup>68</sup>

Por último, el apartado 3º lo ocupa las vacaciones de los artistas, cuyo tenor literal es:

*“Los artistas en espectáculos públicos tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, cuya duración mínima será de treinta días naturales. Cuando el artista no preste servicios en todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales, la retribución de los descanso se reducirá proporcionalmente, pudiendo incluirse la misma en la retribución global correspondiente a los días de trabajo efectivo, particularmente cuando se pacten tales retribuciones como correspondientes a unidades específicas de trabajo artístico, como actuaciones, giras, rodajes y similares”.* Del análisis de este párrafo se desprende:

- a) El artista tiene derecho al disfrute y retribución de las vacaciones independientemente de tiempo que lleve trabajando para el empresario, reduciéndose proporcionalmente si no hubiese prestado servicios durante todos los días laborales.
- b) Se permite la inclusión, en las retribuciones ordinarias, de las cantidades correspondientes a vacaciones devengadas y no disfrutadas cuando el artista no preste sus servicios en todos los días considerados como laborales. Esta última cuestión, como señala el párrafo 3º deberá pactarse entre las partes.

Lo preceptuado en este último apartado se aparta de lo dispuesto en el artículo 38.1 LET, que no permite la compensación económica de las vacaciones.

En el **Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiestas, bailes y discotecas**, tendrán derecho a treinta días de vacaciones a razón de salario base. En los

---

<sup>68</sup> Ruíz de la Cuesta Fernández, Sol – “El Contrato Laboral del Artista” – Editorial Tirant – monografías 507. (Pag.309)

contratos, cuya duración original que no exceda de un año, se incrementará diariamente o mensualmente la parte proporcional correspondiente. En el resto de los contratos las vacaciones no disfrutadas se abonarán en la liquidación.<sup>69</sup>

## **6. CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

### **6.1.- Introducción**

El artículo 10 del RDAEP regula los motivos de extinción del contrato de trabajo. En el mismo se hace una diferenciación clara entre la extinción de los contratos temporales y la extinción del contrato por inexecución total de la prestación artística.

### **6.2.- Extinción del contrato de duración determinada**

Dispone el apartado 1º que la extinción se producirá “(...) *por el total cumplimiento del mismo, o por la expiración del tiempo convenido, o, en su caso, de la prórroga o prórrogas acordadas*”.<sup>70</sup>

Un ejemplo de extinción por el total cumplimiento del mismo puede ser el contrato temporal por el tiempo que la obra permanezca en cartel; en cambio un ejemplo de extinción por expiración del tiempo convenio puede ser el contrato temporal por temporada.

En cuanto al momento en el que el empresario deba comunicar al artista la extinción del contrato, el apartado 3º dispone que el preaviso para la extinción del contrato ha de ser de:

- a) 10 días de antelación si la duración ha sido superior a 3 meses.
- b) 15 días de antelación si la duración ha sido superior a 6 meses.
- c) Un mes de antelación si la duración ha sido superior a 1 año.

A través de la negociación colectiva puede establecerse un plazo más beneficioso que el previsto en este apartado. Por ejemplo, el **Convenio colectivo del Sector de Actores y Actrices de Madrid**, en su artículo 15 regula los preavisos por finalización de contrato. En el mismo se establece que la obligación de la empresa de preavisar por escrito con quince días naturales de antelación en aquellos contratos con una duración de un año o inferior, y de treinta días naturales para los contratos con una duración superior a un año.<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> Artículo 13 I Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiestas, bailes y discotecas – Resolución 26 de abril de 2012 – BOE 18 de mayo de 2012.

<sup>70</sup> Artículo 10.1 Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos (BOE núm. 195, de 15 de agosto de 1985)

<sup>71</sup> Artículo 15 del Convenio colectivo del Sector de Actores y Actrices de Madrid, aprobado por Resolución de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de 30 de abril de 2015 (BOCM, núm. 133, de 6 de junio de 2015)

El incumplimiento, por parte del empresario, del deber de preavisar al artista con un tiempo de antelación que varía en función de la duración del contrato, no invalida la extinción, pues la realizada sin preaviso produce plenos efectos. El apartado 3º de este artículo 10, en relación con la falta de preaviso señala “(...) *la falta de preaviso dará lugar al abono de los salarios correspondientes al número de días con los que debería haber sido preanunciada la extinción del contrato*”.

En cuanto a la indemnización que debe percibir el artista como consecuencia de la extinción de su contrato, el apartado 2º limita este derecho a aquellos cuyos contratos, incluidas las posibles prórrogas, fueran superiores a 1 año de duración y deja en mano de la negociación colectiva o pacto individual la fijación de la cuantía. Este mismo apartado fija, en ausencia de acuerdo, una cuantía de 7 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores. Por tanto, si el contrato del artista fuera inferior a 1 año, no tendrá derecho a indemnización alguna cuando el mismo se extinga por cumplimiento o por expiración del tiempo convenido.

Bajo mi punto de vista, este límite temporal que fija el RDAEP limita mucho el derecho a percibir indemnización por parte de los artistas, cuyos contratos en la gran mayoría de los casos, no alcanzan la duración fijada de 1 año. Normalmente son contratos por funciones, por temporadas, o bolos y cuya duración está en función de la aceptación del público y que no suelen ir más allá de un par de meses.

El convenio **Colectivo estatal del personal de salas de fiesta, bailes y discotecas**, en su artículo 23, aumenta a 9 los días de indemnización por año de trabajo efectivo.

El apartado 3 del el **Convenio colectivo del Sector de Actores y Actrices de Madrid**, establece unas cuantías superiores a las dispuestas en el RDAEP así, en caso de rescisión del contrato por parte de la empresa sin causa justificada, el empresario deberá abonar al actor/actriz las siguientes cantidades:

- Cuatro meses de indemnización en los contratos de hasta seis meses.
- Cinco meses de indemnización en los contratos de hasta un año.
- Seis meses de indemnización en los contratos de hasta un año y medio.
- Siete meses de indemnización en los contratos de hasta dos años.

- Ocho meses de indemnización en los contratos de hasta dos años y medio.

### **6.3.- Extinción del contrato por inejecución total de la prestación artística**

Viene regulado en el apartado 4º de este artículo 10 y se rige por lo establecido en el artículo 1124 del Código Civil.

Establece el artículo 4 que “(...). Por inejecución total se entenderá aquellos supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada”.

Ante el incumplimiento del artista o del empresario, la parte fiel puede optar:

- a) Entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos casos.
- b) Pedir la resolución, aun después de haber optado por el cumplimiento, cuando este resulte imposible.

En cuanto a la indemnización de daños y perjuicios comprende, no sólo el valor de la pérdida que hayan sufrido, sino también el de la ganancia que haya dejado de obtener el acreedor. (art. 1106 cc).

**Sentencia relacionada** con la extinción del contrato: TSJ Canarias (Las Palmas) – Sala de lo Social, sec. 1ª, S29-6-2011, nº942/2011 rec.480/2011. Se adjunta resumen de la misma.

*Resumen.- La empresa recurre en suplicación la sentencia que declaró la improcedencia del despido. El TSJ desestima el recurso al entender que la sucesiva contratación temporal por obra o servicio de la trabajadora al amparo del RD 1435/1985 fue en fraude ley, lo que la convirtió en indefinida y su extinción sin causa legal un despido improcedente. Señala la Sala que la prestación de servicios de la demandante no ha consistido en el ejercicio de una actividad con identidad propia y suficiente para dar lugar a un espectáculo singular y concreto, sino que se han venido llevando a cabo las actuaciones musicales que la empresa, en el ejercicio de su actividad habitual, ha encomendado para el entrenamiento hotelero a los turistas, sin solución de continuidad desde el inicio del primero de los contratos. Se confirma que a los efectos del cálculo de la indemnización debe tenerse en cuenta la totalidad de la*

*contratación con independencia de las interrupciones temporales que puedan existir entre contratos si existe unidad esencial del vínculo.*<sup>72</sup>

## 7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El empresario dentro del ejercicio del poder disciplinario puede, por desobediencia injustificada o incumplimiento, sancionar al artista. El legislador ha dejado en mano de la negociación colectiva la confección del cuadro de sanciones y las consecuencias que de su derivan de su incumplimiento.

Así, el art. 44 del “**Convenio colectivo del sector de actores y actrices de Madrid**”, hace referencia al régimen disciplinario y recoge un cuadro de faltas calificándolas como leves, graves o muy graves.

Considera faltas leves, entre otras:

- La falta de puntualidad sin la debida justificación al ensayo o a la representación, siempre que no entorpezcan los mismos ni impidan al interesado salir a escena en el momento oportuno.
- La falta de cuidado en la caracterización, el vestuario o diferentes materiales utilizados.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

Considera faltas graves, entre otras:

- Tres faltas leves.
- La insubordinación manifiesta al empresario o personas que lo representen, oído el trabajador.
- Comportamiento, actitudes o acciones de menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros.
- Simular enfermedad o accidente.
- El consumo de alcohol y/o drogas en el centro de trabajo.
- La duplicidad de contratación, siempre y cuando no se haya pactado cláusula de exclusividad y no se haya notificado por escrito a la empresa con que contrató en primer lugar y no entorpezca el cumplimiento efectivo de dicho contrato.

<sup>72</sup> Información y resumen extraídos de la web “El Derecho”

Considera faltas muy graves, entre otras:

- Los gestos, palabras o actitudes que supongan falta de respeto al público.
- Presentarse en el lugar de trabajo en condiciones no aptas para desempeñar el papel por causas imputables al trabajador.
- El hurto o robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante el tiempo de trabajo.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de manera dolorosa en productos, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

Por su parte, el art. 45 hace referencia las sanciones que podrían imponerse en cada caso.

- ✚ Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- ✚ Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- ✚ Por faltas muy graves: Se sancionará con el despido.

En cuanto a la forma de comunicación, el artículo 44.2, dispone que *“La empresa está obligada a notificar por escrito, con carácter informativo, indique a la parte social de la comisión mixta paritaria, la propuesta de sancionar a un trabajador por falta grave o muy grave, así como las causas que a juicio de la empresa justifican dicha sanción. Esta información a los representantes sindicales se realizará en un plazo no superior a tres días desde que le sea notificada la sanción al trabajador.”*<sup>73</sup>

## **8. JURISDICCIÓN COMPETENTE**

Serán los jueces y tribunales del orden social los encargados de dirimir las diferencias que puedan existir entre los artistas y los empresarios como consecuencia del contrato de trabajo. Así, el artículo 11 del RDAEP, literalmente señala:

*“Los conflictos que surjan entre los artistas en espectáculos públicos y las empresas, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia de los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social”*

---

<sup>73</sup> La información recogida en este apartado ha sido extraída del Convenio colectivo del sector de actores y actrices de Madrid (art. 44 y ss)



## CONCLUSIÓN

La relación laboral de los artistas en espectáculos públicos, una vez analizada la normativa que la regula, que incluye el Real Decreto 1435/1985 y los convenios colectivos que le son de aplicación, he de concluir que es una materia difícil de entender, con muchos matices importantes que no se deben dejar de tener en cuenta a la hora de su estudio.

En un principio puede parecer conveniente la modificación de su principal fuente normativa (tengamos en cuenta que se trata de un texto que fue publicado hace más de 30 años), pero una vez analizado en su conjunto la normativa reguladora de este tipo de relaciones laborales especiales donde los convenios colectivos tienen una gran importancia, puedo concluir que no considero urgente su modificación.

Para la elaboración de este trabajo he hablado con empresarios teatrales locales, artistas, gestores culturales, etc., y la conclusión que he sacado es que los empresarios confunden, en la mayoría de los casos, la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos (que conlleva la celebración de un contrato de trabajo y el alta en la seguridad social), con una contratación mercantil. Cuando una instalación hotelera, teatro, cafetería o local de copas contrata con una productora o con un artista un espectáculo, por ejemplo un espectáculo de magia, no estamos ante una relación laboral especial sino ante una relación mercantil. Por ello creo que es necesaria la formación de asesores laborales especialistas en este tipo de relación laboral especial.

Por último, también quiero incidir en que existe mucha economía sumergida en este sector y creo que si se produjera una simplificación de las gestiones administrativas podrían emerger muchos contratos y altas en la seguridad social de artistas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Ruiz de la Cuesta Fernández, Sol. El contrato laboral del artista. Editorial Tirant, Lo Blanch – monografías 507.
- Alzaga Ruiz, Icíar. La relación laboral de los artistas. Editorial CES (Consejo Económico y Social).
- Molina González-Pumariega, Rocío. El contrato laboral de los artistas en espectáculos públicos. Breve aproximación desde la jurisprudencia y la doctrina judicial.. Editorial: Base de Datos de Bibliografía El Derecho.
- Hurtado González, Luis. Artistas en espectáculos públicos: régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social. Editorial: La Ley, 2006.
- Artistas en Espectáculos Públicos: Régimen Laboral, propiedad intelectual y seguridad social. La Ley – Grupo Wolkers Kluwer.

## **NORMATIVA REGULADORA**

- Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la Relación Laboral Especial de los Artistas en Espectáculos Públicos. BOE 194/1985, de 14 de agosto.
- 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 255/2015, de 24 de octubre.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
- Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual. BOE 97/1996, de 22 de abril.
- Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile y discotecas. BOE 119/2012, de 18 de mayo.
- Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas. BOE 118/2016, de 16 de mayo.

- Convenio colectivo del sector de actores y actrices de Madrid. BOCM 133/2015, de 6 de junio.
- Convenio colectivo de trabajo del sector de actores y actrices de teatro de Cataluña. DOGC 6667/2014, de 18 de julio.
- Convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Galicia. DOGA 83/2009, de 30 de abril.

#### **INFORMACIÓN OBTENIDA A TRAVÉS DE PÁGINAS WEBS**

- Página web del Gobierno de Canarias. [www.gobiernodecanarias.org](http://www.gobiernodecanarias.org).
- Página web “El Derecho” – [online.elderecho.com](http://online.elderecho.com)

## ANEXO 1

# Artistas y profesionales taurinos Regulación laboral

### **350 - Solicitud de autorización para la intervención de un menor de 16 años en un espectáculo público**

ET art.6.4; RD 1435/1985 art.2

#### **A LA AUTORIDAD LABORAL órgano estatal o autonómico DE localidad**

D/Dña. nombre y apellidos del solicitante, mayor de edad, con D.N.I DNI del solicitante, domicilio en localidad, código postal, calle y número ante su organismo comparece y dice:

Que por medio del presente escrito interesa autorización para la intervención del menor D/Dña. nombre y apellidos del menor en un espectáculo público teatral, fundamentando sus pretensiones en las siguientes:

#### **ALEGACIONES**

PRIMERA.- Que quien suscribe es padre del menor D/Dña. nombre y apellidos del menor de edad años de edad.

SEGUNDA.- Que D/Dña. nombre y apellidos del administrador es administrador único de la productora cinematográfica nombre de la productora, dedicada a la producción de series para televisión, ha ofrecido a mi hijo la posibilidad de contratación para su actuación en una de ellas.

TERCERA.- Que el contrato tendrá una duración de duración, con inicio el día día, mes y año de inicio de jornada, horario de día semanal de inicio de jornada a día semanal de fin de jornada desde las hora de inicio de jornada hasta las hora de fin de jornada y remuneración de cuantía de la remuneración mensuales.

CUARTA.- Que la actividad del menor consistiría en la interpretación del papel de descripción del empleo dentro de la obra nombre de la obra.

QUINTA.- Que dicho espectáculo no supone un peligro para la salud física del menor, ni afecta a su formación profesional y humana por desarrollarse en horas extraescolares, y pese a su duración, se desarrolla en un ambiente distendido, relajado, y de interesante contenido cultural para el menor.

SEXTA.- Que el menor D/Dña. nombre y apellidos del menor manifiesta expresamente su voluntad de ser contratado para la actuación que nos ocupa, y a tales efectos se acompaña su firma en la presente solicitud.

Por lo expuesto, y en virtud de lo previsto en el art.6.4 RDLeg 2/2015 y en el art.2 RD 1435/1985

**SOLICITO** a su organismo que teniendo por presentado este escrito con sus copias, y por causadas las manifestaciones precedentes, se sirva AUTORIZAR la participación del menor en la obra de teatro descrita.

En localidad, a día, mes y año

## ANEXO 2

**Artistas y profesionales taurinos**  
**Regulación laboral****355 - Contrato de trabajo de artistas en espectáculos públicos**

ET art.2.1.e; RD 1435/1985 art.3 s.

**Nota preliminar:**

Este formulario responde a un **supuesto práctico real**, cuyas circunstancias y argumentación jurídica, obviamente, pueden no guardar relación con las que concurren en el supuesto para el que va a utilizarse. Se ha optado por mantenerlas, para enriquecer el valor ejemplificador del formulario, sin perjuicio de que el usuario las elimine o modifique al personalizar el modelo para su utilización profesional.

En localidad a día, mes y año

Por la empresa:

D/Dña. nombre y apellidos del representante de la empresa con NIE número del representante en representación de la empresa razón social (en adelante la compañía) con CIF número de CIF y número de inscripción a la Seguridad Social número de la compañía, domiciliada en localidad, código postal, calle y número de la compañía.

El trabajador/trabajadora:

D/Dña. nombre y apellidos del trabajador (en adelante el trabajador o artista), con DNI número del DNI del trabajador y número de afiliación a la Seguridad Social número del trabajador, con domicilio en localidad, código postal, calle y número del trabajador.

**DECLARAN**

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

**CLÁUSULAS****PRIMERA**

El trabajador prestará sus servicios como artista para actuar en el espectáculo de la compañía. Su duración será por el tiempo que permanezca en cartel o exhibición el show: nombre del show en cualquier lugar del mundo, iniciándose su relación laboral el día día, mes y año del inicio. El lugar inicial de la prestación de los servicios será localidad del lugar inicial de prestación de servicios aunque posteriormente podrá trasladarse a cualquier lugar del territorio nacional e internacional donde se represente el show.

**SEGUNDA**

El artista estará a disposición de la compañía y dedicará todo su talento y energía a la representación mientras dure el presente contrato, conforme a las fechas y lugares fijados por la compañía o su representante, por todo el mundo.

**TERCERA**

Se acuerda una retribución por actuación realizada de cuantía de la retribución€ brutos, quedando incluido en este importe: el salario, parte proporcional de pagas extras, vacaciones, descanso semanal y los ensayos de mantenimiento.

**CUARTA**

La retribución de los ensayos de preparación previos a la primera representación será de cuantía de los ensayos€ brutos.

**QUINTA**

El artista recibirá en concepto de dietas cuantía de las dietas por cada día que, con motivo de la realización del espectáculo deba permanecer fuera de localidad. Los gastos de desplazamiento y alojamiento correrán a cargo de la Compañía.

**SEXTA**

El artista deberá acudir a los ensayos de mantenimiento, al menos dos o tres veces a la semana según lo acordado .

**SÉPTIMA**

El trabajador disfrutará un descanso mínimo semanal de un día y medio acumulable por períodos, conforme a la distribución horaria establecida por la dirección de la compañía.

**OCTAVA**

El trabajador tendrá derecho a una vacación anual de treinta días NATURALES al año.

**NOVENA**

El consumo de drogas y bebidas alcohólicas durante los ensayos y representaciones está prohibida. El incumplimiento de esta prohibición supondrá la extinción automática del presente acuerdo por incumplimiento del artista.

**DÉCIMA**

La compañía, cuando lo considere oportuno, podrá realizar cambios en la representación incluso omitiendo partes de la misma. Si debido a los cambios realizados el artista viera suprimida su parte de actuación, el presente acuerdo se extinguirá debiendo observarse el preaviso de la cláusula duodécima.

**UNDÉCIMA**

A la finalización del presente contrato, por cualquiera de las causas de extinción, el artista devolverá todo el material y documentación aportado por la empresa en orden a la preparación y realización de su trabajo.

**DUODÉCIMA**

La empresa deberá preavisar de la finalización del contrato con los siguientes días:

Diez días de antelación: contrato superior a tres meses.

Quince días de antelación: contrato superior a seis meses.

Un mes de antelación: contrato superior a un año.

La falta de preaviso dará lugar al abono de los salarios correspondientes al número de días con los que se debería haber preanunciado la extinción.

### **DECIMOTERCERA**

La extinción del contrato de trabajo se producirá:

Por expiración del tiempo convenido o retirada del show de cartel.

Por pérdida de la capacidad física y de las características técnicas necesarias para la prestación del servicio.

Si el artista es condenado por un delito.

Por desaparición del objeto del contrato como consecuencia de la modificación de la representación.

Por el incumplimiento de cualquiera de las cláusulas del presente acuerdo.

El artista tendrá derecho a una indemnización de siete días de salario base por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año.

### **DECIMOCUARTA**

Si el artista solicita la rescisión del contrato de manera voluntaria y, previamente a la expiración del tiempo convenido, deberá preavisar a la compañía por escrito con una antelación de número de meses.

### **DECIMOQUINTA**

El trabajador no puede hacer uso de la representación artística del espectáculo para la que es contratado, en otras funciones o producciones comerciales, al menos que exista consentimiento expreso y previo de la compañía, durante el tiempo que dure este contrato.

### **DECIMOSEXTA**

El artista conoce que la compañía posee, por tiempo indefinido y en exclusiva, la totalidad de los derechos inherentes a la representación, incluida la parte representada por el artista. La empresa tiene derecho a explotar el show por cualquiera de los medios disponibles que elija, incluido TV, video, CD, DVD, etc.

La compañía podrá producir, distribuir y comercializar productos usando el nombre del show, de la compañía o el nombre o imagen del artista.

Para ello el artista cede los derechos de propiedad intelectual de contenido patrimonial que comprenden las modalidades de explotación que se relacionan:

- La fijación de la interpretación artística que originariamente, no está concebida para su reproducción, distribución y/o comunicación pública (obra en vivo).

- La reproducción de la interpretación artística en el show para el que se le contrata, directa o indirecta, provisional o permanente, por cualquier medio y en cualquier forma, en soporte analógico o digital: CD-ROM, CDI, CD-V, el LASERVISIÓN, el LASERVISION-ROM, el DVI, el DVD, el video en cualquiera de sus formatos, incluidos los denominados multimedia, así como su fijación en bases de datos de cualquier naturaleza.

### **DECIMOSÉPTIMA**

El artista cede expresamente su derecho de imagen para su explotación económica autorizando la utilización del nombre, de los apellidos, del pseudónimo, de la voz y de la imagen o de cualquier otro signo distintivo del artista, para fines publicitarios, comerciales o de naturaleza análoga.

La cesión de los derechos de imagen comprende la utilización del nombre, los apellidos, el pseudónimo, la voz, imagen o cualquier otro signo distintivo del artista en los medios de comunicación hablado, audiovisuales, escritos, cualquiera que sea su periodicidad, programas de mano, gráficos, impresos, vallas y posters anunciadores, o su puesta a disposición en Internet siempre que se utilicen para fines publicitarios y comerciales, con el fin de publicitar y promocionar el espectáculo.

### **DECIMOCTAVA**

El artista se compromete a:

- Hacer la mejor promoción para el éxito de la función y de la compañía a través de todo el mundo y a estar presente en las fechas fijadas por la compañía para los ensayos, demostraciones, promociones, publicidad, lanzamientos y para asistir a cualquier otro encuentro programado.

- No divulgar ninguna información sobre la representación, incluido su contenido, su producción o la parte del artista en espectáculo. El artista no podrá conceder entrevistas ni promover la publicación de noticias o información en cualquier medio sobre la función al menos que tuviera consentimiento por escrito de la compañía. Así mismo, no podrá divulgar el contenido del presente acuerdo. No podrá divulgar ninguna información sobre la compañía, o su negocio, o su clientela, o sus planes de negocio, o con respecto a cualquier relación que pudiera tener con terceras personas, al menos que sea requerido por la compañía como parte de su trabajo.

- No cambiar su apariencia física: longitud, color, estilo del pelo y su talla durante el período del acuerdo, al menos que exista consentimiento de la compañía.

### **DECIMONOVENA**

La compañía no está obligada a representar un mínimo de funciones al mes.

### **VIGÉSIMA**

El presente contrato se formaliza por triplicado. Un ejemplar es para cada una de las partes contratantes y el tercero se registrará en el SEPE.

Ambas partes firman el presente contrato en localidad, a día, mes y año

## ANEXO 3

**Artistas y profesionales taurinos**  
**Regulación laboral****365 - Comunicación de la extinción del contrato de artistas de más de un año de duración**

RD 1435/1985 art.10

En localidad, a día, mes y año.

Muy Sr./Sra. Nuestro/a:

Que teniendo en cuenta lo establecido en la cláusula número de cláusula de su contrato de trabajo por el que ha venido desempeñando las funciones relativas al grupo profesional de bailarina para esta productora para la grabación de 13 programas de la serie nombre de la serie, habiendo finalizado la grabación de los mismos y en virtud de lo establecido en el convenio colectivo del sector de los profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore, venimos a comunicarle la extinción del mismo con efectos de día, mes y año de la extinción y, por lo tanto, cumpliendo con el preaviso de un MES.

Asimismo, en virtud de lo establecido en el art.10.2 del RD 1435/1985 ponemos a su disposición la cantidad de cuantía€ equivalente a 7 días de salario por año de servicio.

Atentamente y rogándole firme el duplicado a efectos de recibí y constancia.