



TRABAJO FIN DE GRADO
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
CURSO ACADÉMICO 2022/2023
CONVOCATORIA JUNIO

**EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJO DE LOS ARTISTAS EN
ESPECTÁCULOS PÚBLICOS: ANÁLISIS DE SU REGULACIÓN, EVOLUCIÓN
RECIENTE Y ALGUNOS ASPECTOS SUSCEPTIBLES DE MEJORA.**

AUTORA: Lozano Espinosa, Verónica

TUTORA: Molina González-Pumariega, Rocío

En Móstoles, a 8 de junio de 2023

©2024 Verónica Lozano Espinosa

Algunos derechos reservados

Este documento se distribuye bajo la licencia

“Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional” de Creative Commons,

disponible en

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.es>

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.	1
CAPÍTULO I. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS.	2
I. Regulación anterior al Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.	2
II. El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. La normativa posterior a su aprobación.	3
CAPÍTULO II. “ARTE”, “OBRA DE ARTE”, “SECTOR CULTURAL” Y OTROS TÉRMINOS RELACIONADOS CON EL RÉGIMEN ESPECIAL DE ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS.	5
I. Arte, artista y artístico:	6
II. Obra de arte y producción artística.	6
III. Cultura y sector cultural.	8
IV. La relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos.	8
1. Definición.	8
2. Exclusiones.	9
CAPÍTULO III. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS. ASPECTOS DESTACABLES.	11
I. La temporalidad como rasgo más característico de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.	11
1. La Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.	11
2. El TJUE (Sala Décima) Caso M. S. contra Fondazione Teatro dell’Opera di Roma, Sentencia de 25 octubre de 2018 (TJCE 2018, 249):	12
3. La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 26/2020 de 15 enero (RJ\2020\356), recurso 2845/2017. Corrientes jurisprudenciales en torno al encadenamiento de contratos de duración determinada.	14
3.1. Corriente jurisprudencial precedente a esta Sentencia.	14
3.2. La STS de 15 de enero de 2020 y la corriente jurisprudencial posterior.	15
4. La redacción actual del artículo 5 del RD 1435/85.	17
II. El tiempo a disposición del empresario que no es tiempo de trabajo efectivo.	18
III. El contrato de grupo.	20
1. Diferencia entre el grupo, el representante del grupo y el empleador.	21
2. Diferencia entre el despido y la expulsión de un miembro del grupo.	23
IV. La extinción del contrato del artista.	24
1. La extinción por inejecución total.	25
2. Las otras causas de extinción admitidas en el art. 10 RD 1435/85.	26
3. Causas de extinción no reguladas en el art. 10 RD 1435/85.	28
3.1. Extinción en la contratación indefinida de los artistas.	28

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

3.2. Extinción por voluntad del trabajador o del empleador.....	29
3.2.1. El pacto de plena dedicación.	29
3.2.2. La ocupación efectiva del artista.	30
V. La contratación de menores en espectáculos públicos.	32
1. Requisitos legales para su contratación.	32
2. Posibles riesgos de vulneración de los derechos de los menores a través de las redes sociales e internet.....	32
VI. La cotización a la Seguridad Social.	34
CAPÍTULO IV. ALGUNAS LAGUNAS EN LA REGULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS. PROPUESTAS DE MEJORA.....	35
I. La negociación colectiva.....	35
II. El régimen de descansos, festivos y vacaciones.	37
III. Los artistas que trabajan como falsos autónomos o que desempeñan su actividad artística de manera sumergida.....	38
1. El artista falso autónomo.	38
2. El artista colaborativo.....	39
IV. Otros aspectos mejorables en la regulación de los artistas en espectáculos públicos.....	39
1. Unificación de criterios en torno a la definición de artista.....	39
2. Mejora de los derechos y protección del personal técnico y auxiliar.	40
3. El tiempo de presencia excluido del cómputo de la jornada de trabajo.	40
4. El contrato de grupo.	41
5. La extinción de la relación laboral.	42
6. Regulación específica para los menores en las redes sociales.....	42
CAPITULO V. EL ESTATUTO DEL ARTISTA. UNA APROXIMACIÓN A LA PROBLEMÁTICA QUE SE PRETENDE ABORDAR CON ESTA NORMA.....	43
I. La precariedad laboral. Rasgos definitorios.....	43
II. El Estatuto del Artista.....	44
CONCLUSIONES.	45
BIBLIOGRAFÍA.....	46
ANEXO DE JURISPRUDENCIA.	47
I. Jurisprudencia del TJUE.	47
II. Jurisprudencia del TS.....	48
III. Doctrina judicial.....	48

INTRODUCCIÓN.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, ET), enumera las relaciones laborales de carácter especial en su artículo 2. Todas ellas comparten el rasgo común de ser un tanto ambiguas a la hora de cumplir una o varias de las notas definitorias de una relación laboral, a saber, el carácter personalísimo y voluntario, la ajenidad, la dependencia y la retribución (art. 1.1 ET). Por esa razón, el carácter tuitivo hacia el trabajador de la relación laboral común pierde fuerza en estas relaciones laborales especiales.

En el caso concreto de la relación laboral especial objeto de estudio de este trabajo, la de los artistas en espectáculos públicos [2.1. e) ET], podremos comprobar que existen casos en los que la mayoría de esas notas de laboralidad se difumina. Por ello, entre otras consecuencias, la concreción de la práctica totalidad de las condiciones laborales depende de la negociación colectiva, y la jurisprudencia cobra una particular relevancia por la interpretación de la escasa normativa que la regula.

Por otro lado, y como también se verá a través de este estudio, el concepto de arte es muy amplio y abstracto a la vez. Las formas en que se manifiesta el arte son innumerables y de igual modo son innumerables las maneras de valorarlo. Por este motivo, aunque lo que denominamos sector cultural pueda parecer que englobe todas las formas de arte y sus diferentes industrias (cine, teatro, música, danza, literatura, artes plásticas, etc.), lo cierto es que abarca muchas actividades que no se consideran artísticas, mientras deja fuera a una gran cantidad de trabajadores que, siendo profesionales, no pueden vivir de la actividad artística para la que se han formado.

Toda esta ambigüedad, abstracción y amplitud en los términos relacionados con el arte hace muy difícil concretar una legislación que se ajuste a las necesidades y peculiaridades de las personas que trabajan en este ámbito. Por desgracia, de este hecho se aprovechan a menudo empresarios y productores, de modo que el problema se mantiene y se retroalimenta en favor de sus intereses.

Con anterioridad a la pandemia de 2020, ya existía una clara desprotección de los trabajadores artistas, debida a los serios problemas de regulación e infraestructura de los que adolecía el sector, que se han ido mencionando y se desarrollarán a lo largo de este trabajo. Por ello se modificaron algunos preceptos de la normativa de Seguridad Social, se aprobó legislación orientada a la mejora de las condiciones laborales, e incluso se hablaba de un Estatuto del Artista que por fin reconociera los derechos de estos trabajadores y les proveyese de una protección suficiente y adecuada. El confinamiento, con el consiguiente cierre de todas las galerías de arte, museos, salas, teatros y locales para espectáculos públicos no sólo agravó la situación de los artistas, que, en su gran mayoría, aún en la actualidad no se han recuperado, sino que puso de relieve todas las lagunas y carencias del sector, que, si antes necesitaba una reforma con carácter urgente, ahora ese carácter ha pasado a ser crítico. A través de esta investigación se han examinado todas estas medidas, previas y posteriores al COVID-19, y se han estudiado sus resultados, así como la manera en que podrían modificarse algunas de ellas para que sean más efectivas y su cobertura aumente.

A título informativo, decir que la autora de este trabajo es profesional de la música desde hace más de veinte años y conoce el tema en profundidad por su propia experiencia personal. De hecho, el motivo que le ha llevado a estudiar este Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es, principalmente, conocer sus derechos como artista y poder asesorar a tantísimos compañeros del gremio que, en algún momento de su carrera (o en demasiados) han sufrido las

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

consecuencias de la desinformación o, simplemente, de las carencias de la regulación en el ámbito artístico.

Por último, con este trabajo se pretende contribuir a que la sociedad tome más conciencia de la presencia del arte y los artistas en nuestras vidas, y de cómo se infravalora y se desperdicia el potencial del sector cultural en nuestro país y el de las personas que trabajan en él.

CAPÍTULO I. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS.

En este capítulo se trata de contextualizar históricamente el régimen laboral especial de los artistas, principalmente para ir perfilando el concepto de artista, que se verá más detalladamente en el capítulo siguiente.

I. Regulación anterior al Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

Para encontrar una primera alusión al trabajo de los artistas en la legislación española, debemos remontarnos al período de la Restauración borbónica, en el que se comenzó a desarrollar el derecho laboral. En este contexto se redactó la Ley de 26 de julio de 1878, sobre Trabajos Peligrosos de los Niños (Gaceta de Madrid, 1878, pág. 250), cuyo cometido era el de castigar los trabajos excesivos o los abusos a los que podían ser sometidos los menores por parte de sus padres o tutores, o de terceros. Concretamente, los trabajos peligrosos realizados por artistas a los que se refería esta norma eran los de los profesionales del circo (Espuny Tomás, 2023, pág. 1). Así, quienes hicieran «ejecutar a niños o niñas menores de diez y seis años cualquiera ejercicio peligroso de equilibrio, de fuerza o de dislocación», podían ser condenados a una multa o a una pena de prisión correccional, conforme a lo dispuesto en el artículo 501 del Código Penal (art. 1.1 de la Ley). El mismo castigo podría aplicarse, según lo dispuesto en los siguientes apartados, a «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», así como a esos mismos profesionales del circo si empleasen a sus hijos o descendientes menores de doce años (Ruiz de la Cuesta Fernández, 2007, pág. 79).

Continuando cronológicamente, y en la línea de lo investigado por Ruiz de la Cuesta Fernández (2007), la siguiente referencia al trabajo de los artistas la encontramos en el año 1900, con la Ley de Accidentes de Trabajo, de 31 de enero. En su artículo 3, apartado 11, se determinaba que «los teatros, con respecto de su personal asalariado», eran «industrias o trabajos que dan lugar a responsabilidad del patrono» (Gaceta de Madrid, 1900, pág. 363). Ese mismo año, el 13 de marzo, se aprobaba la Ley sobre Condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños. Básicamente, en lo que atañe a nuestro objeto de estudio (el trabajo de los artistas), no fue una ley pionera, más bien se remitía a la Ley del 26 de Julio de 1878 para establecer las conductas punibles y las sanciones. Sin embargo, el detalle que debe ser destacado es que en su artículo 6º se menciona por primera vez en una norma legal a los “espectáculos públicos”, prohibiendo a los «menores de diez y seis años (...) cualquier clase de trabajo, aunque revista carácter literario o artístico, ejecutado en espectáculo público» (MITES, 2023, pág. 2).

El 11 de enero de 1922 se aprobó una nueva Ley de Accidentes de Trabajo, cuyo artículo 3, en su apartado 8º, además de reconocer la responsabilidad como patrono a los teatros respecto de su personal obrero, ampliaba la protección al personal artístico y administrativo, «siempre que sus haberes no excedan de 15 pesetas diarias», computándose las indemnizaciones en todo

caso «teniendo en cuenta la ganancia media anual de los interesados» (Gaceta de Madrid, 1922, pág. 178).

Más tarde, durante la Segunda República, se aprueba nueva legislación laboral que protege, o cuando menos, reconoce como trabajadores a los artistas, como la Ley del 21 de noviembre de 1931, del Contrato de Trabajo, que en su artículo 6º los denomina «trabajadores intelectuales» (Gaceta de Madrid, 1931, pág. 1131), o la Ley del 27 de noviembre de ese mismo año, de los Jurados Mixtos Profesionales, que identifica a los espectáculos públicos como uno de los trabajos o profesiones susceptibles de formar un Jurado Mixto (art. 4.23) (Gaceta de Madrid, 1931, pág. 1252). Esta última Ley, durante los dos años siguientes, fue desarrollada a través de diversas Órdenes Ministeriales que aprobaron las Bases de Trabajo de algunos grupos profesionales artísticos, tales como los Actores de Teatro, los Profesionales de Orquesta, las Coristas de Madrid o los Pianistas (Ruiz de la Cuesta Fernández, 2007, pág. 61).

A partir de 1942 y durante la primera década de la postguerra se produce un cambio en la forma de regular las relaciones laborales, a través de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo (en adelante, RNT), que establecían unas condiciones mínimas de trabajo. También las de los trabajadores artistas se regían por una RNT: en el caso de los profesionales de la música se trataba de la Orden Ministerial de 16 de febrero de 1948, y en el de los de teatro, circo, variedades y folklore, la de 26 de febrero de 1949. Esta última reglamentación no incluía a los actores de cine. Las RNT estuvieron vigentes durante toda la dictadura y algunos años después, hasta que fueron derogadas por el ET en 1980 (Ruiz de la Cuesta Fernández, 2007, pág. 62).

No fue sino hasta 1976 cuando se continuó desarrollando el Derecho Laboral en lo referente a este trabajo. Así, en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, artículo 3º j), se reconoció por primera vez, según Ruiz de la Cuesta Fernández (2007), «el trabajo de los artistas de espectáculos públicos» como una relación laboral de carácter especial. Esta norma quedó derogada por el ET en 1980, aunque desde entonces siempre se ha mantenido tal reconocimiento en los mismos términos, en el artículo 2.1 e) ET, a través de las sucesivas modificaciones hasta la actualidad.

Una de las leyes destinadas a regular algunas de esas modificaciones, la Ley 32/1984, instaba al Gobierno a desarrollar el régimen jurídico de las relaciones laborales especiales enumeradas en el ET (art. 2.1), en un plazo de doce meses, y es a raíz de esta disposición que se redactó el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos (en adelante, RD 1435/85), vigente hoy día (Ruiz de la Cuesta Fernández, 2007). El estudio realizado para este trabajo se basa principalmente en dicha norma.

II. El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. La normativa posterior a su aprobación.

Desde que se aprobó dicho Real Decreto hay aspectos directamente relacionados con el trabajo de los artistas en espectáculos públicos que han cambiado sustancialmente, como, por ejemplo, los medios de reproducción y difusión de estos espectáculos o la audiencia a la que van dirigidos (que en la actualidad se encuentra totalmente diversificada) y sus hábitos de consumo. Internet se ha convertido en el soporte principal para plataformas audiovisuales y redes sociales de todo tipo, tales como YouTube, Spotify, Instagram, Netflix y un largo etcétera. Sin embargo, durante todo este tiempo prácticamente no ha habido ningún avance o desarrollo en la regulación de los derechos laborales de los artistas en espectáculos públicos. En 2017, cuando la realidad de estos artistas era tan diferente a la que contemplaba la normativa que hasta en el ámbito político se había cobrado conciencia de la situación, se constituyó una Subcomisión para la elaboración del Estatuto del Artista «que redactó un Informe donde se tuvo

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

en cuenta la participación de los principales órganos de representación empresarial y de trabajadores del sector artístico» (Abeleira Colao, 2022, pág. 89).

El Pleno del Congreso de los Diputados aprobó el 6 de septiembre de 2018, por unanimidad, el informe de la Subcomisión (Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista, 2018), elaborando posteriormente el Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía (en adelante, RDL 26/18). La exposición de motivos de esta norma explica que «las medidas se centran en los tres principales problemas que los representantes de la cultura trasladaron a la Subcomisión: la fiscalidad del sector; la protección laboral y de Seguridad Social; y la compatibilidad entre prestaciones por jubilación e ingresos por derechos de autor». Nótese que este precepto ya en 2018, con anterioridad a la pandemia por el COVID-19, contemplaba la necesidad de aplicar medidas urgentes en el sector.

El Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector (en lo sucesivo, RDL 5/22) fue el instrumento mediante el cual se cumplió –aunque parcialmente y con varios años de retraso– con el mandato del RDL 26/18, que instaba al Gobierno, en su Disposición final tercera, a aprobar en el plazo de seis meses «un real decreto para modificar la regulación de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos y sustituir el Real Decreto 1435/1985».

El hecho de que transcurriesen casi cuatro años entre el RDL 26/18 y el RDL 5/22, no significa que la regulación de los derechos de los artistas permaneciese inalterada. Lo cierto es que se aprobó una medida –de carácter simbólico, si se permite la expresión–, sólo que fue integrada en una norma que no iba dirigida exclusivamente a los artistas. Ésta fue el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Su artículo 6 modifica el artículo 249 ter del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, «a efectos de ampliar el plazo de solicitud de la situación de inactividad de artistas en espectáculos públicos [dado que] el establecimiento de una fecha cerrada de solicitud no atiende correctamente a las necesidades de dichos artistas».

Otra norma aprobada entre 2018 y 2022 encaminada a aumentar la protección de los artistas (a la fuerza) fue el Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019. No nos detendremos demasiado en su examen puesto que se trata de una norma que surgió como reacción de carácter urgente frente a la pandemia, de modo que la mayoría de las medidas que implantó no se han prolongado en el tiempo.

Se abordará y desarrollará próximamente el estudio de la relación laboral especial regulada en el RD 1435/85, pero en este capítulo, centrado en la evolución normativa, debe destacarse que fue en el RDL 5/22 donde se modificó por primera vez el RD 1435/85, que se había mantenido intacto durante casi cuarenta años, desde que se aprobó. Así, el artículo 1, que en su redacción original destinaba el ámbito de aplicación de la norma a «la relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos, a la que se refiere el artículo segundo, número uno, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores», en su nueva redacción dicho ámbito de aplicación pasó a comprender «la relación especial de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales», añadiendo a «las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad», un colectivo que hasta ese momento quedaba expresamente excluido de dicho ámbito de aplicación.

Tras la implantación del RDL 5/22 se ha continuado trabajando en un Estatuto del Artista, puesto que, como el propio RDL 5/22 admite, «las consecuencias lesivas para el sector cultural y las personas que en él trabajan y que aún perviven tras la pandemia, refuerzan la necesidad que ya reflejaba el informe de la Subcomisión para la elaboración del Estatuto del Artista». Recientemente, el 10 de enero de este año, se ha aprobado Real Decreto-ley 1/2023, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. Por la publicidad que se le dio parecía que ya se trataba del esperado Estatuto artístico, pero la realidad es que, en un documento de más de sesenta páginas, solamente destina:

- Su Disposición adicional decimotercera, a instar al Gobierno para que en el plazo de un mes forme un grupo para el estudio e impulso de medidas de reconocimiento de la intermitencia en el ámbito laboral y de la Seguridad Social de los artistas y trabajadores autónomos de la cultura, que desarrollará su trabajo a partir de las medidas incluidas en el Informe de la Subcomisión elaborado en 2018.
- La Disposición adicional decimocuarta, a la creación, en el plazo de seis meses, de una comisión para impulsar la evaluación y el reconocimiento de determinadas enfermedades profesionales derivadas de las actividades específicas en el sector cultural.
- La Disposición transitoria cuarta, a la base de cotización aplicable a los artistas de bajos ingresos incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en 2023.
- Su Disposición final cuarta, a ampliar y modificar (una vez más) varios artículos de la Ley General de la Seguridad Social.

Más adelante, en los capítulos III y IV, se estudiará detalladamente la efectividad que han tenido todas estas leyes y las medidas que han propuesto o implantado.

CAPÍTULO II. “ARTE”, “OBRA DE ARTE”, “SECTOR CULTURAL” Y OTROS TÉRMINOS RELACIONADOS CON EL RÉGIMEN ESPECIAL DE ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS.

Como se ha comentado en la Introducción, reconocer los rasgos identificativos de una relación laboral común en la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos es una tarea bastante compleja y controvertida. Ello se debe, en parte, a que los conceptos relativos a la actividad cultural y la artística son tan amplios y heterogéneos que resulta casi imposible acotar términos sin dejarse fuera a algunos sujetos o agentes relacionados con ellos.

El propósito al incluir este apartado en el trabajo es el de facilitar una aproximación a la dificultad que implica el solo hecho de concretar ideas acerca de esos términos: existen definiciones legales, de organismos públicos o entidades privadas; algunas se basan en el lugar donde se desarrolla la actividad, otras en la propia actividad; si se piensa en la actividad, están las definiciones que se centran en el proceso y las que se focalizan en el resultado, o bien algunas se fijan en el autor - creador - intérprete y otras en el espectador - consumidor... Y así se podría continuar indefinidamente.

A continuación, y empleando como guía las fuentes utilizadas por Álvarez Cuesta (2019, pág. 13-20), se recogen las ideas más significativas para la tarea que nos ocupa: definir qué es el arte, un artista, una obra de arte, el sector cultural y el régimen especial de artistas en espectáculos públicos, y qué no lo es. Además, se comentan brevemente los aspectos destacables (o los discutibles) de cada una de ellas.

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

I. Arte, artista y artístico:

“Arte” es la «manifestación de la actividad humana mediante la cual se interpreta lo real o se plasma lo imaginado con recursos plásticos, lingüísticos o sonoros» (Diccionario de la lengua española, 2023). El hecho de que se considere una manifestación de la actividad humana, ¿quiere decir que la inteligencia artificial no es capaz de hacer arte? Porque existen novelas literarias, guiones de cine o composiciones musicales de la complejidad de una sinfonía creados por este medio. ¿Y la persona o personas que diseñaron esa inteligencia artificial? Su creación, ¿podría identificarse como “artística”?

Según el artículo 3 del proyecto desarrollado por Isidoro Valcárcel Medina para el Centro de Creación Experimental de la Universidad de Castilla-La Mancha, titulado “Ley reguladora del ejercicio, disfrute y comercialización del arte”, se trata de «un acto personal de naturaleza expresiva [que] forzosamente, ha de significar un comportamiento creativo por parte de su ejerciente» (Universidad de Castilla-La Mancha, 2023, pág. 4). Esta definición coincide con la anterior en que el arte lo hacen las personas, y sus ideas clave son la naturaleza expresiva y el comportamiento creativo. Pero, si ese acto personal se realiza de manera privada, sin nadie que pueda apreciarlo, ¿se podría considerar como “artista” a «su ejerciente»? Porque expresarse, a fin de cuentas, es transmitir un mensaje o una idea, de modo que, si no hay un receptor, tampoco existiría una expresión¹. ¿Y si habiéndose publicado el resultado de ese acto personal, los espectadores o la sociedad no lo ven como algo “artístico”?

Por otro lado, en el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual (en adelante, LPI), se concreta, en su artículo 105, lo que el legislador considera como un “artista” intérprete o ejecutante: se trata de «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 caso no se reconoce en el artista un elemento creativo, él no es quien crea, sino más bien quien transmite o expresa el mensaje o la idea de otra persona: el autor, creador o director. Asimismo, se puede deducir de este precepto que un director de escena o de orquesta, aunque tengan reconocidos los derechos de los artistas, no se incluyen en esta definición, dado que se integran en un nivel jerárquico (o creativo) superior.

II. Obra de arte y producción artística.

El art. 136.1 2º de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido, recoge los artículos que el legislador ha observado como “objetos de arte”, entre otros: cuadros, “collages”, pinturas y dibujos, grabados, estampas y litografías originales de tiradas limitadas a 200 ejemplares, esculturas originales y estatuas de cualquier materia, tapicerías y textiles murales, ejemplares únicos de cerámica, esmaltes sobre cobre o «fotografías tomadas por el artista y reveladas e impresas por el autor o bajo su control». Todas estas “obras de arte”, aparte de algunas especificidades en función del objeto del que se trate, deben cumplir un requisito común para ser tratadas como “artísticas”, y es que sean realizadas totalmente a mano por el artista. Como se puede observar, según este precepto, queda excluida de la consideración como “objeto de arte” cualquier pieza u obra de producción audiovisual, por ejemplo, una ópera, un ballet, un musical, un drama teatral o un film cinematográfico.

La Ley 19/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre el Patrimonio, en su artículo 19, es todavía más escueta con la catalogación de los objetos de arte, siendo éstos «las pinturas,

¹ Expresar: 1. Manifestar con palabras, miradas o gestos lo que se quiere dar a entender. / 2. Dicho de un artista: Manifestar con viveza y exactitud los afectos propios del caso (Diccionario de la lengua española, 2023)

esculturas, dibujos, grabados, litografías u otros análogos» y debiendo cumplir la sola condición de ser obras originales.

Por último, ya se ha visto en el apartado anterior que la LPI contiene una definición de lo que es un artista intérprete o ejecutante, y aunque en ningún momento se concreta en esta norma lo que es arte o una obra de arte, se debe mencionar su artículo 10, que reza: «Son objeto de propiedad intelectual todas las creaciones originales literarias, artísticas o científicas expresadas por cualquier medio o soporte, tangible o intangible, actualmente conocido o que se invente en el futuro». En este precepto existen varios aspectos a destacar:

- Al igual que en la definición de “arte” de la “Ley reguladora del ejercicio, disfrute y comercialización del arte” comentada anteriormente, este artículo incluye la creatividad como un elemento fundamental para la atribución de valor a una idea u obra. Además, debe ser original, como establecen las leyes de los impuestos sobre el Valor Añadido y sobre el Patrimonio.
- Son obras susceptibles de ser reconocidas como propiedad intelectual de su creador, las «expresadas por cualquier medio o soporte». Este dato es importante en la medida en que podría ser reconocida como “artística” una creación en soporte digital, algo que no se contemplaba en ninguna de las definiciones vistas hasta este momento.
- El hecho de que ese soporte pueda ser «tangible o intangible» amplía considerablemente el radio de acción, de manera que, también por primera vez en este apartado, se puede admitir como “obra u objeto de arte” una pieza musical o audiovisual. Así, este mismo precepto, contempla como creaciones originales (artísticas) las composiciones musicales, con o sin letra; las obras dramáticas y dramático-musicales, las coreografías, las pantomimas y, en general, las obras teatrales; las obras cinematográficas y cualesquiera otras obras audiovisuales; las esculturas y las obras de pintura, dibujo, grabado, litografía y las historietas gráficas, tebeos o comics, así como sus ensayos o bocetos y las demás obras plásticas, sean o no aplicadas.
- Además, y refiriéndonos de nuevo al tipo de soporte, cabe destacar que esta disposición contemple la posibilidad de que el mismo pueda ser «actualmente conocido o que se invente en el futuro», sobre todo porque este artículo conserva en 2023 su redacción original de 1996. Este dato cobra especial relevancia puesto que en la actualidad casi todo se realiza a través de medios informáticos. Entonces, ¿podría catalogarse como una obra de arte, o cuando menos, una creación original, la banda sonora de una película realizada íntegramente en una computadora o sintetizador? Donde la totalidad de los instrumentos musicales que suenan en lo que parece ser una orquesta sinfónica (de entre 80 y 100 “artistas intérpretes o ejecutantes”) sale de un programa de ordenador, sin un director que los conduzca y cuya música se puede reproducir sin haber pasado nunca por una sala de grabación. Según este precepto, desde luego que sí.
- Obsérvese que en esta norma se distingue entre obras “literarias” y “artísticas”, dado que las primeras abarcan creaciones que no necesariamente se pueden considerar artísticas, como son los «folletos, impresos, epistolarios, escritos, discursos y alocuciones, conferencias, informes forenses, explicaciones de cátedra y cualesquiera otras obras de la misma naturaleza».

En definitiva, el concepto de “obra de arte” u “objeto de arte”, al igual que el de “arte” o “artista”, comprende un sinnúmero de elementos y agentes, de forma tal que, en función de la fuente consultada, se pueden alcanzar conclusiones bastante contradictorias.

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

III. Cultura y sector cultural.

Cuando se trata de integrar o encuadrar en un sector socioeconómico la industria que genera el arte en sus múltiples modalidades –sin que, hasta el momento, como se ha podido verificar, se haya definido claramente qué es arte y qué no lo es–, la tendencia, inevitablemente, es a pensar en lo que denominamos “sector cultural”.

“Cultura”, en una de las acepciones de la RAE, significa «conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.» (Diccionario de la lengua española, 2023). La explicación, lejos de concretar algo en el asunto que nos ocupa, solamente contribuye a acrecentar el caos. En una suerte de cajón de sastre, mezcla costumbres con conocimientos o arte con ciencia e industria, y alude a diferentes épocas o grupos sociales como elementos identificativos, añadiendo al final un “etc” que aumenta todavía más la incertidumbre.

Con la intención de restringir un poco el concepto, y continuando con la pauta marcada por Álvarez Cuesta (2019, pág. 14), se ha seleccionado la definición de “trabajo cultural” dada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en su Anuario de Estadísticas Culturales, puesto que, a fin de cuentas, es este Ministerio el que se encarga principalmente de gestionar todo lo relativo al “sector cultural”. Pues bien, el empleo en las actividades económicas vinculadas al ámbito cultural es todo aquel que «se desarrolla en empresas dedicadas a actividades culturales, tales como actividades de edición, de bibliotecas, archivos, museos [incluidas las casas de subastas, las galerías y las ferias de arte], cinematográficas, de vídeo, de radio o televisión o las artísticas y de espectáculos entre otras. Junto a ello se contempla el empleo que se corresponde en ocupaciones con una dimensión cultural, escritores, artistas, archivistas, bibliotecarios, etc.» (Fundación Alternativas, 2017, pág. 63). De nuevo, un incierto “etc” cierra una explicación en la que se reconoce el carácter “cultural” a un trabajo de edición o archivo, una producción cinematográfica o un espectáculo, pero no necesariamente tienen por qué ser artísticas. En otras palabras, la intención de restringir el concepto de “sector cultural” se ha quedado en eso, en la intención.

IV. La relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos.

Una vez descartada toda posibilidad de establecer algunas líneas o rasgos definitorios sobre lo que es (o no) arte, un artista, una obra de arte o el sector cultural –que es el que genera empleo para los profesionales del ámbito artístico–, se procede a delimitar, al menos legalmente, la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos, tema central de este trabajo. Dicha relación laboral especial queda reconocida en el artículo 2.1 e) del ET, y su norma de desarrollo, como ya se dijo en el capítulo I, es el RD 1435/85.

1. Definición.

El RD 1435/85 regula la relación especial de trabajo «establecida entre el empleador que organiza o el que produce una actividad artística, incluidas las entidades del sector público, y quienes desarrollen voluntariamente una actividad artística o una técnica o auxiliar, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de aquel a cambio de una retribución» (art. 1.2). Esta definición es la misma que establece el ET en su artículo 1.1 para la relación laboral común, sólo que aquí se especifica que, tanto el empleador, ya sea una entidad pública o privada, como el empleado, desarrollan una actividad artística.

Abarca, pues, al personal que desarrolla «actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreográficas, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas; de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual; artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas, y, en

todo caso, cualquier otra persona cuya actividad sea reconocida como la de un artista, intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical» (1.2 RD 1435/85).

Es necesario recordar, llegado este momento, que el personal que realiza las actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de la actividad artística se ha incluido en el ámbito de aplicación de esta norma recientemente (en 2022), como se comentó en el capítulo I, dedicado a la evolución normativa. Así, forma parte del ámbito aplicativo de esta norma el personal técnico y auxiliar, que es el «que presta servicios vinculados directamente a la actividad artística y que resulten imprescindibles para su ejecución, tales como la preparación, montaje y asistencia técnica del evento, o cualquier trabajo necesario para la completa ejecución de aquella, así como la sastrería, peluquería y maquillaje y otras actividades entendidas como auxiliares, siempre que no se trate de actividades que se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa, aunque sean de modo cíclico» (1.2 RD 1435/85).

Por último, existen dos factores determinantes para que un espectáculo forme parte del ámbito de aplicación de este Real Decreto: uno es la existencia de un público o audiencia ante la que se ejecute dicho espectáculo; el otro, el lugar donde se desarrolla o el medio por el que se difunde. De este modo, quedan incluidas «todas las relaciones establecidas para las distintas fases de la ejecución de actividades artísticas, técnicas y auxiliares (...) mediante comunicación pública o destinadas a la fijación o difusión a través de cualquier medio o soporte técnico, tangible o intangible, producción fonográfica o audiovisual, en medios tales como teatro, cine, radiodifusión, televisión, internet, incluida la difusión mediante *streaming*, instalaciones deportivas, plazas, circo, festivales, tablaos, salas de fiestas, discotecas, y, en general, cualquier lugar destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a grabaciones, producciones o actuaciones de tipo artístico o de exhibición» (1.3 RD 1435/85).

Algunos supuestos de relaciones laborales reconocidas por la jurisprudencia y la doctrina judicial como de carácter especial reguladas por el RD 1435/85 son (Aranzadi SAU, 2017, pág. 105):

- «docentes que imparten enseñanzas en esta actividad (STSJ de Galicia de 9 de marzo de 1998, AS 1998, 5250);
- «profesionales que ingresan por oposición en un cuerpo nacional (STS de 24 de julio de 1996, RJ 1996, 6416);
- «actores que sólo prestan su voz como los actores de doblaje (STSJ de Madrid de 30 de abril de 1996, AS 1996, 2040);
- «presentadores de un programa de variedades (STS de 16 de julio de 1990, RJ 1990, 6406).
- «Además, existe esta relación cuando un músico (batería) acuerda la prestación de servicios para todas las actuaciones del grupo en concierto o en la promoción del disco, así como para los ensayos, demostrando que no se trata de una vinculación esporádica u ocasional (STSJ de Madrid de 25 de abril de 2002, JUR 2002, 167972) o entre el productor de espectáculos públicos y los artistas (STSJ de Madrid de 5 de julio de 2002, JUR 2002, 252467) o entre el mozo de espadas y el matador, si bien dicha relación puede ser tanto indefinida como temporal y, en este último caso, puede darse para una o varias temporadas (obra o servicio determinado) (STSJ de Andalucía-Sevilla de 13 de febrero de 2003, AS 2003, 2364)».

2. Exclusiones.

Resulta preceptivo hacer notar que, dentro del amplísimo conjunto de sujetos y actividades que podrían considerarse “artísticos”, como se ha visto en los anteriores apartados

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

de este epígrafe, el RD 1435/85 únicamente regula los comprendidos en espectáculos públicos. Ello implica que quedan fuera de su ámbito de aplicación:

- Los profesionales cuya disciplina artística no sea audiovisual, escénica o musical, es decir, pintores o escultores o especialistas de cualquier arte plástica, principalmente. Tampoco incluiría a los fotógrafos, por ejemplo. Su actividad no se desarrolla directamente ante el público, y lo que se exhibe públicamente es el resultado de esa actividad, no la actividad en sí misma (Álvarez Cuesta, 2019, pág. 19). Sin embargo, suponiendo que un pintor o fotógrafo realizase los decorados para el escenario donde se desarrollase un espectáculo público, o para una película, entonces sí le sería de aplicación el RD 1435/85.
- Los profesionales que desempeñen su actividad en espectáculos ejecutados en un ámbito privado, «sin perjuicio del carácter laboral que pueda corresponder a la contratación y a la competencia, en su caso, del orden jurisdiccional social para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma» (1.4 RD 1435/85).
- «Los aspectos administrativos de la organización y participación» en estos espectáculos públicos, que se regirán por su normativa específica (1.5 RD 1435/85).

Al igual que en el apartado precedente, se enumeran a continuación algunos ejemplos de relaciones que no han sido reconocidas por los Tribunales como relaciones laborales especiales de artistas en espectáculos públicos (Aranzadi SAU, 2017, pág. 106):

- «Las actividades artísticas prestadas de forma autónoma, esto es, sin sometimiento al ámbito de organización y dirección del empresario [SSTTSSJ de Aragón de 15 de mayo de 1996 (AS 1996, 1523), y de la Comunidad de Madrid de 4 de diciembre de 1997 (AS 1997, 4263)] o aquellas que se ofrecen como resultado de la inspiración del artista sin permitir al empresario dar instrucciones, sugerir y mucho menos dirigir ni organizar la actividad (STS de 24 de abril de 1986, RJ 1986, 2239) o cuando entre la actuación artística y quien la contrata media la participación de otro sujeto (productor artístico) que es el que dicta las instrucciones para conseguir el resultado final». Se trata, pues, de supuestos en los que no se da la nota de laboralidad de la dependencia (art. 1.1 ET).
- «Cuando no se fija una cantidad determinada, independiente del resultado económico de la explotación comercial del espectáculo o la obra, algo que suele ocurrir cuando el artista conserva todos sus derechos de propiedad intelectual sobre la misma (STSJ de la Comunidad de Madrid de 20 de junio de 1995, AS 1995, 2675)». En este caso, la nota de laboralidad ausente es la ajenidad en los medios y los resultados (art. 1.1 ET).
- «Tampoco se califica como artista a quien es contratado por una productora de vídeo para prestar su voz e imagen en una grabación de uso interno y de carácter industrial de una determinada empresa, pues no se trata de intervenir en ningún tipo de espectáculo público (STSJ de Cataluña de 16 de febrero de 2004, JUR 2004, 95640)».
- «Se da una relación común y no especial entre televisión y sus presentadores-entrevistadores porque la elaboración de noticias no puede calificarse como actividad artística, sino que entra dentro del campo de la comunicación o de las ciencias de la información. Se trata de transmitir información y no de representar un producto de creación artística [SSTSJ de la Comunidad de Madrid de 20 de septiembre de 2002 (JUR 2002, 281920) y de 28 de junio de 2002 (JUR 2002, 213560)]».

CAPÍTULO III. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS. ASPECTOS DESTACABLES.

I. La temporalidad como rasgo más característico de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

Si existe un aspecto que caracteriza la relación laboral especial que se está estudiando aquí, por encima de todos los demás, es la temporalidad. Mientras el Estatuto de los Trabajadores establece que «el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido» (art. 15.1 ET) y la legislación laboral está orientada a fomentar la contratación indefinida –véase la reforma llevada a cabo mediante el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (en adelante, RDL 32/2021)–, la regla general en la contratación de los artistas en espectáculos públicos es la duración determinada y lo excepcional es encontrar trabajadores con un contrato fijo.

El RD 1435/85, en la redacción original de su artículo 5.1, disponía que el contrato de estos artistas podía celebrarse para una duración indefinida o determinada. Respecto al de duración determinada, podía «ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel». El mismo precepto contemplaba la posibilidad de acordar prórrogas sucesivas, salvo que se incurriese en fraude de ley, sin que en ningún momento se concretasen las causas de dicho fraude de ley más allá de las consignadas en el Estatuto de los Trabajadores, al que se remitía en el segundo apartado del artículo. En otras palabras: «el artículo 5.1 [sentaba] el principio de autonomía de la voluntad en la determinación de la duración del contrato especial de artistas, un principio que no [inspiraba] la legislación laboral común» (Gómez Abelleria, 2015, pág. 3).

Pues bien, la normativa comunitaria y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) influyen de un modo determinante en la legislación laboral y la jurisprudencia nacionales. Éstas, a su vez, han marcado las directrices para que, a través del RDL 5/22, se modifique la redacción del artículo 5 del RD 1435/85, de forma que continúa reconociendo la contratación de duración determinada como la modalidad habitual en el régimen especial de artistas, pero se desarrolla de forma más acorde con la reciente tendencia a la contratación fija en derecho laboral. Antes de comentar la ampliación y cambios practicados en dicho precepto, se abordará una selección de la normativa y jurisprudencia más relevantes en ese sentido.

1. La Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

Esta Directiva (en lo sucesivo, Dir. 1999/70) habla del principio de no discriminación en su cláusula 4, prohibiendo que los trabajadores con un contrato de duración determinada reciban un trato menos favorable que «los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas».

La cláusula 5 propone en su primer apartado tres medidas destinadas a evitar la utilización abusiva del contrato de duración determinada, que deben ser adoptadas por los Estados Miembros para integrarlas en su legislación en el supuesto de que en ésta no existiesen «medidas legales equivalentes»:

- La primera consiste en definir «razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales»;

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

- La segunda insta a establecer una «duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada»;
- La tercera recomienda limitar «el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales».

El segundo apartado de esta cláusula dispone que los Estados Miembros «determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada» se considerarán "sucesivos" o celebrados por tiempo indefinido.

2. El TJUE (Sala Décima) Caso M. S. contra Fondazione Teatro dell'Opera di Roma, Sentencia de 25 octubre de 2018 (TJCE 2018, 249):

Esta Sentencia se origina con una cuestión prejudicial planteada por la Corte d'appello di Roma (Tribunal de Apelación de Roma). El motivo de dicha cuestión es que la normativa nacional italiana excluye la aplicación de las medidas enumeradas en la cláusula 5 de la Dir. 1999/70 en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas –un sector con varias características similares a las del sector de los artistas en espectáculos públicos en España–.

La trabajadora demandante reclamaba que «sus sucesivos contratos de trabajo de duración determinada celebrados para prestaciones efectuadas entre los años 2007 y 2011 se recalificasen como relación laboral de duración indefinida», puesto que había estado desempeñando de forma permanente las mismas funciones (bailarina de ballet) que el personal contratado con duración indefinida (apartados 2 y 18 de la Sentencia).

Se examinará ahora la normativa laboral italiana que se tuvo en cuenta para dictar esta Sentencia (apartados 11 a 16), y se comparará con la española cuando proceda:

- Se consideran nulas «las renovaciones de las relaciones laborales que, en virtud de disposiciones legislativas o contractuales, supongan la recalificación de los contratos de duración determinada en contratos de duración indefinida» (art. 3 de la Ley n.º 426, de 22 de julio de 1977, de medidas extraordinarias de apoyo a las actividades musicales).
- El artículo 1 del Decreto Legislativo n.º 368, de 6 de septiembre de 2001, por el que se transpone la Directiva 1999/70/CE (en adelante, DL 368/2001), establece que la forma ordinaria de la relación laboral es el contrato de duración indefinida, al igual que el art. 15.1 ET, en el que se presume que el contrato laboral es concertado por tiempo indefinido. El mismo art. 1 continúa enumerando las causas que justifican el contrato de duración determinada, que son las «razones de carácter técnico relativas a la producción, a la organización o a una sustitución» y que deberán figurar por escrito. De nuevo se puede observar que este precepto guarda una gran similitud con el art. 15 ET.
- El artículo 4 del mismo Decreto Legislativo contempla la posibilidad de una única prórroga para los contratos de duración inferior a tres años, con el consentimiento del trabajador. Solamente se admite cuando «se deba a razones objetivas y se refiera a la misma actividad». El contrato por razones objetivas se podría equiparar al contrato por circunstancias de la producción del derecho laboral español (art. 15.2 ET). Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores limita la duración máxima de este contrato a seis meses o hasta un año si así se dispone por convenio colectivo de ámbito sectorial, mientras que el Decreto Legislativo italiano admite una duración muy superior. Al igual que el precepto italiano, el español permite prorrogar estos contratos «mediante acuerdo de las partes, por una única vez». El último factor destacable es que en la norma italiana no existen restricciones en torno a la duración de la posible prórroga; en cambio, en España la duración total del contrato no puede exceder de la duración máxima fijada legal o convencionalmente.

- Continuando con el DL 368/2001, su artículo 5, referido a la sucesión de contratos de duración determinada, dispone que una relación laboral se considerará de duración indefinida cuando exceda globalmente la duración de 36 meses. En España, en este sentido, existe la “regla 18/24”, es decir, una relación laboral será indefinida cuando la persona trabajadora haya sido contratada «con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal» y el sumatorio de las duraciones de los distintos contratos supere 18 meses en un período de 24 meses (art. 15.5 ET). Esta regla 18/24 es más restrictiva en la actualidad que en la fecha en que se dictó esta Sentencia, dado que por entonces se adquiría la condición de trabajador fijo cuando los contratos encadenados bajo estas mismas circunstancias alcanzaban 24 meses en un período de 30.
- Según lo que dictamina el artículo 11 del DL 368/2001, lo dispuesto en los artículos 4 y 5 no es de aplicación «al personal artístico y técnico de las fundaciones de producción musical».
- Para finalizar, el artículo 3 de la Ley n.º 426, de medidas extraordinarias de apoyo a las actividades musicales, relativo a la nulidad de las renovaciones de las relaciones laborales de duración determinada que puedan ser recalificadas como indefinidas, se aplica a las fundaciones líricas y sinfónicas, a tenor de lo establecido por el artículo 3.6 del Decreto-ley n.º 64, de 30 de abril de 2010, por el que se establecen disposiciones urgentes en materia de espectáculos y de actividades culturales. No obstante, la misma norma establece que no es aplicable a estas fundaciones el artículo 1 del DL 368/2001, acerca del contrato indefinido como regla general y las causas que justifican el contrato temporal.

Como se puede observar, los dos últimos artículos de la legislación italiana recién examinados contravienen la cláusula 5 de la Dir. 1999/70, sobre las medidas para evitar el uso abusivo de la contratación temporal. Dicho de otra manera, «la normativa nacional específica aplicable a las fundaciones líricas y sinfónicas no es conforme con el Derecho de la Unión» (apartado 20 de la Sentencia). Este es uno de los razonamientos que empleó la demandante para reforzar su alegato, además de los expuestos con anterioridad al análisis practicado sobre la legislación italiana y española. Asimismo, argumentaba que en sus contratos de trabajo «no figuraba la existencia de exigencias técnicas, de organización o de producción específicas que justificaran su conclusión como contratos de duración determinada» (apartado 18).

La demandada (el Gobierno italiano) justificaba el uso reiterado de los contratos temporales de la trabajadora basándose en el hecho de que la legislación nacional cuenta con algunas de las medidas definidas en la cláusula 5 de la Dir. 1999/70, aunque excluya a las fundaciones líricas y sinfónicas de su aplicación; que ese tipo de contratación es el que se utiliza tradicionalmente en el sector artístico (apartado 44); y, por último, que la normativa vigente en ese momento reconocía a estas fundaciones como entidades de derecho privado, pero eran asimilables a las de derecho público y, por tanto, el proceso de «selección del personal por tiempo indefinido se supedita a la organización de un concurso» (apartado 42).

Lo que concluye el TJUE en el apartado 49 de la Sentencia es que «no puede admitirse la renovación de contratos de trabajo de duración determinada para cumplir, de modo permanente y duradero, tareas (...) que estén comprendidas en la actividad normal del sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas».

En otro apartado, el 71, el Tribunal afirma que «no permitir en ningún caso, en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas, la transformación de los contratos de trabajo

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

de duración determinada en contratos de duración indefinida, (...) puede suponer una discriminación entre los trabajadores de duración determinada del citado sector y los trabajadores de duración determinada de los demás sectores, que, previa recalificación de su contrato de trabajo en caso de infracción de las normas relativas a la celebración de contratos de duración determinada, pueden pasar a ser trabajadores con contrato de duración indefinida comparables». Este hecho, conforme a lo determinado por el TJUE, incumple la cláusula 4, apartado 1, de la Dir. 1999/70/CE, relativa al principio de no discriminación.

Finalmente, el TJUE falla a favor de la demandante, declarando que «la cláusula 5 [de la Dir. 1999/70] debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual no son aplicables en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada mediante su recalificación automática en contratos de duración indefinida si la relación laboral persiste pasada una fecha precisa, cuando no exista ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione los abusos constatados en ese sector».

3. La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 26/2020 de 15 enero (RJ\2020\356), recurso 2845/2017. Corrientes jurisprudenciales en torno al encadenamiento de contratos de duración determinada.

Esta Sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de enero de 2020, ha supuesto un punto de inflexión en la forma de interpretar y aplicar el RD 1435/85, en concreto el artículo 5, sobre la duración y modalidades del contrato de trabajo, y su conexión con el art. 15.5 ET.

Como se ha explicado en el apartado previo, el Estatuto de los Trabajadores dispone en su artículo 15.5 que adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas todas aquellas que, «con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal», hayan sido contratadas durante más de dieciocho meses dentro de un período de veinticuatro, incluyendo contratos de duración determinada por circunstancias de la producción. Esta “regla 18/24” es una versión mejorada de la “regla 24/30”, ya que el período que se contabiliza es de seis meses menos, y se viene aplicando desde hace casi un año y medio, con la entrada en vigor de la última reforma laboral, el RDL 32/2021. La modificación de esta regla del art. 15.5 ET para que sea más restrictiva se origina en la necesidad de responder «de manera plena y efectiva a las exigencias de la Dir. 1999/70», como se afirma en el preámbulo del propio Real Decreto-ley. La Sentencia que se está estudiando en este apartado se dictó antes de que se acometiese la reforma laboral de 2021, de modo que la regla vigente era la 24/30.

3.1. Corriente jurisprudencial precedente a esta Sentencia.

Pues bien, como se ha comentado al inicio de este epígrafe, el art. 5 del RD 1435/85, en su redacción original, contemplaba dos modalidades de contrato, la de duración indefinida y la de duración determinada, siendo esta última la más utilizada en sus distintas variantes –para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel–, «la cual, además, no exige la concurrencia de una causa específica» [STS, Sala de lo Social, de 16 de julio de 2010, recurso 3391/2009, fundamento de derecho 3º, citada por Martín Vales (2020, pág. 5)] y sin más limitación que la de no incurrir en fraude de ley. Además, el contrato temporal podría prorrogarse tantas veces como se quisiera y tampoco tenía restricción alguna en cuanto a la duración de dichas prórrogas. De todo ello se deduce que

este artículo no garantizaba el principio de estabilidad en el empleo que defienden el ET y la Dir. 1999/70 (Martín Vales, 2020, pág. 2).

Sin embargo, y continuando con el discurso de Martín Vales (2020), en un primer momento, el Alto Tribunal entendía que la temporalidad era la regla general y el trabajo fijo discontinuo o indefinido, la excepción, y que prevalecía el RD 1435/85 como norma específica para este régimen especial frente al ET, que regula las relaciones laborales comunes. Esta línea interpretativa «tiene su razón de ser en las propias peculiaridades de la actividad del trabajo de los artistas, tanto referidas a la propia persona del artista –que exige de una aptitud y cualificación especiales en permanente renovación–, como de la propia actividad y el marco en que se desarrolla –sometidas a constantes cambios e innovaciones–, lo que haría disfuncional la regla de la contratación con carácter estatutario» [STS, Sala de lo Social, de 15 de julio de 2004, recurso 4443/2003, fundamento de derecho 3º, citada por Martín Vales (2020, pág. 4)].

Otro motivo que justificaba esta interpretación del Tribunal Supremo era que la relación laboral fija discontinua goza de un carácter de permanencia que no se puede atribuir a la relación especial de los artistas, ni siquiera cuando se prorroga el contrato durante varias temporadas porque las circunstancias sean favorables para ello.

Por otro lado, esta corriente jurisprudencial también se respaldaba en que el artículo 10 del RD 1435/85, referido a la extinción de la relación laboral, solamente regulaba la extinción del contrato de duración determinada, remitiéndose de manera supletoria al ET para lo no regulado por este artículo y para la contratación indefinida –siempre hablando de la redacción original, vigente en el momento en que se dictó la STS de 15 de enero de 2020–. Se profundizará en este precepto y en la extinción de la relación laboral de los artistas en el epígrafe IV de este capítulo, pero por ahora se resaltarán que dicho artículo ni siquiera contempla la figura del despido como causa de extinción contractual. El sumatorio de los artículos 5 y 10 y la prioridad que se les dio por los tribunales como norma específica frente al ET, trajo como consecuencia que el encadenamiento irregular de contratos temporales –o lo que es lo mismo, el fraude de ley en la contratación de los artistas– tal como lo regula el ET, ha resultado casi inexistente durante treinta y cinco años aproximadamente...

... hasta 2020, año en el que el Tribunal Supremo cambió drásticamente su criterio para interpretar las normas recién comentadas.

3.2. La STS de 15 de enero de 2020 y la corriente jurisprudencial posterior.

El Instituto Nacional de Artes Escénicas y de la Música (en lo sucesivo, INAEM) contrató temporalmente en repetidas ocasiones a la misma trabajadora entre septiembre de 2002 y agosto de 2012, de un modo prácticamente continuo. Tanto el Juzgado de primera instancia como el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, aplicando el Derecho de la Unión Europea (Dir. 1999/70) frente a la legislación nacional, y el criterio objetivo de limitación de la temporalidad del artículo 15.5 del ET frente al RD 1435/85, consideraron que se trataba de una relación laboral indefinida, no de duración determinada. Por esa razón, determinaron que la extinción del último de los contratos celebrados fue un despido improcedente (Martín Vales, 2020, pág. 6).

Estos son los hechos relatados en la Sentencia central de este apartado.

Por su parte, el INAEM había basado su defensa y recurso en la anterior corriente jurisprudencial, pero el Tribunal Supremo dejó claro en esta Sentencia que cuando se trata de una actividad estructural y ordinaria de la empresa, la relación laboral es indefinida. Además, la temporalidad del contrato, también para los artistas, debe obedecer a una causa justificada y

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

requiere de la especificación de la obra u obras en las que la persona contratada va a prestar sus servicios, algo que el INAEM no había respetado.

En cuanto a la jurisprudencia que sigue a la STS de 15 de enero, para resumirla y explicarla brevemente, se empleará un texto de Martín Vales (2020, pág. 7): «La aplicación del artículo 15 del ET con relación a la regla de encadenamiento de contratos en las relaciones laborales de los artistas en espectáculos públicos, ha dado lugar a que se entiendan cada vez más este tipo de relaciones laborales como indefinidas no fijas. Por lo cual, el hecho de la no convocatoria a otra temporada de la obra supone el incumplimiento del deber de llamada del empresario, dándose, en consecuencia, un despido tácito».

No obstante, debe señalarse que, aunque esta Sentencia fue la que marcó el punto de inflexión a la hora de interpretar la normativa, ya existían con anterioridad algunos pronunciamientos de otros tribunales en la misma línea. Véase, como muestra, la STSJ de la Comunidad de Madrid de 18 marzo 2014, rec. 2181/2013: «hay que entender que [el art. 15 ET], que constituye la forma de trasposición al ordenamiento interno de la [Dir. 1999/70], y que viene a establecer un criterio objetivo de limitación de contratos temporales a un tope máximo sin necesidad de que haya que apreciar circunstancias indiciarias de abuso ni menos de fraude de ley, debe aplicarse a los contratos temporales de los artistas, ya que de otra manera se llegaría al resultado inadmisibles de que el Estado español no habría dado cumplimiento a la Directiva en cuanto a estos trabajadores temporales». Asimismo, obsérvese que esta Sentencia, además de ser pionera en la interpretación de la normativa Nacional, se anticipó a la del TJUE (Sala Décima) Caso M. S. contra Fondazione Teatro dell'Opera di Roma, de 25 octubre de 2018 (TJCE, 2018, 249), que, recordemos, determinó que la legislación italiana no cumplía con el mandato de la Dir. 1999/70 respecto a la contratación temporal de los artistas.

Como dato reseñable se mencionará que, desde la STS de 15 de enero de 2020, el INAEM recurrió en casación ese mismo año más de tres Sentencias del TSJ de la Comunidad de Madrid, y en los años sucesivos al menos otras tantas ², siempre originadas por el encadenamiento abusivo de contratos temporales y la declaración de una relación laboral indefinida con los demandantes. El TS ha desestimado todos esos recursos, en coherencia con la nueva línea interpretativa que estableció en 2020 y que se acaba de examinar.

² Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª): Sentencia núm. 791/2020 de 23 septiembre (RJ 2020\4024); Sentencia núm. 928/2020 de 20 octubre (RJ 2020\4582); Sentencia núm. 982/2020 de 10 noviembre (RJ 2020\4717); Sentencia núm. 992/2020 de 11 noviembre (RJ 2020\4638); Sentencia núm. 859/2021 de 7 septiembre (RJ\2021\4110); Sentencia núm. 62/2022 de 25 enero (RJ\2022\489) y Sentencia núm. 797/2022 de 4 octubre (JUR\2022\329844), entre otras.

4. La redacción actual del artículo 5 del RD 1435/85.

Después de examinar la jurisprudencia y normativa que han sido claves para la modificación del artículo 5 del RD 1435/85, mediante el art. 2.4 del RDL 5/2022, se abordará seguidamente la redacción resultante. Para ello, se utilizará la tabla comparativa que se muestra a continuación, en la que vienen enumerados los cambios y ampliaciones con un superíndice ³, y que posteriormente serán comentados:

Texto original, publicado el 14/08/1985, en vigor a partir del 01/01/1986.	Última actualización, publicada el 23/03/2022, en vigor a partir del 31/03/2022
<p>Uno. El contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos ⁽¹⁾ 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. ⁽⁴⁾</p> <p>Dos. 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. ⁽⁷⁾</p>	<p>Uno. El contrato de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la música ⁽¹⁾, podrá celebrarse para una duración indefinida o por tiempo determinado.</p> <p>Dos. El contrato laboral artístico de duración determinada, que solo se celebrará para cubrir necesidades temporales de la empresa ⁽²⁾, podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel, o por el tiempo que duren las distintas fases de la producción ⁽³⁾. Podrán acordarse prórrogas sucesivas del contrato laboral artístico de duración determinada, siempre que la necesidad temporal de la empresa, que justificó su celebración, persista. ⁽⁴⁾</p> <p>Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. ⁽⁵⁾</p> <p>Tres. Los contratos previstos en el apartado dos de este artículo se podrán realizar con el personal técnico y auxiliar que desarrolle actividades en la ejecución directa y exclusiva de la actividad que justifique la realización del contrato artístico, salvo que se trate de actividades estructurales o permanentes del empleador. ⁽⁶⁾</p> <p>Cuatro. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas. Igualmente adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras que no hubiesen sido dadas de alta en la Seguridad Social o en los supuestos de encadenamiento de contratos de duración determinada, incluidos los contratos laborales artísticos para artistas, técnicos o auxiliares, en los términos previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 15 [ET]. ⁽⁷⁾</p>

Imagen 1. Tabla comparativa entre las redacciones original y actual del art. 5 RD 1435/85. Elaboración propia a partir del BOE.

La primera modificación del texto, que se refiere a los sujetos que pertenecen al ámbito de aplicación del RD, se limita a nombrarlos conforme aparecen en el artículo 1.

La segunda novedad es una frase añadida que recalca el hecho de que el contrato de duración determinada únicamente está permitido «para cubrir necesidades temporales de la empresa». El legislador adapta el texto para que se alinee con el artículo 15 del ET, dejando

³ Los textos **sombreados en verde** son una modificación del texto original; los textos **sombreados en verde, en negrita y cursiva** son textos de nueva creación.

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

claro que la contratación temporal no puede utilizarse en cualquier circunstancia, tampoco en la relación laboral de los artistas.

El tercer cambio del literal de este artículo incluye como causa justificada para la contratación temporal «el tiempo que duren las distintas fases de la producción». Aunque no lo parezca esto es algo muy significativo, dado que las fases de producción, dependiendo de la actividad artística, pueden ser muchas y durar conjuntamente el mismo tiempo o incluso más que el propio espectáculo o producción. En el texto anterior, el ámbito de aplicación (art. 1) se limitaba a regular el trabajo realizado durante el tiempo de ejecución de la actividad artística – lo que viene a ser el concierto, la presentación de la obra de teatro o el rodaje de la película, por ejemplo–, sin especificar tampoco si estas fases de producción constituían una relación laboral común. Es más, el personal técnico y auxiliar, que es el que normalmente se encarga de este trabajo, quedaba expresamente excluido de dicho ámbito de aplicación (antiguo art. 1.5). Ello, mezclado con el tiempo a disposición del empresario que no se considera tiempo de trabajo efectivo (arts. 7 y 8), que examinaremos en el próximo epígrafe, traía como consecuencia que esta parte del trabajo artístico quedaba en un limbo legal, no siendo siquiera reconocido o remunerado en la mayoría de las ocasiones.

En cuanto a la cuarta modificación practicada, en la nueva redacción se continúan admitiendo varias prórrogas, al igual que en la original. Lo diferente es el requisito que debe cumplirse, que actualmente consiste en que «la necesidad temporal de la empresa, que justificó [la] celebración [del contrato de duración determinada], persista», en sustitución del anterior, bastante más ambiguo, de no incurrir en fraude de ley. Esta nueva redacción se vincula también con la primera de las medidas propuestas por la cláusula 5 de la Dir. 1999/70, de definir «razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales».

El quinto cambio consiste en añadir textualmente el párrafo segundo del artículo 15.1 del ET en su versión reformada por el RDL 32/2021, referido a la concurrencia de las causas que justifican la contratación temporal. Este párrafo se incorpora al texto legal de los artistas, también, a raíz de la STS de 15 de enero de 2020, que, recordemos, determinó que el INAEM no había justificado convenientemente la contratación temporal sucesiva de la empleada demandante.

Respecto a la sexta variación, se trata de la incorporación de un nuevo apartado número tres, relacionado con la tercera modificación aquí comentada (sobre las fases de producción). En él se establece que este tipo de contratación se contempla también para el personal técnico y auxiliar, siempre que no desempeñe «actividades estructurales o permanentes del empleador», en cuyo caso dicho personal debería ser contratado en la modalidad de fijo discontinuo (indefinida, en cualquier caso). Obsérvese que el texto resultante de aplicar el RDL 5/2022 sólo excluye expresamente de la contratación temporal al personal técnico y auxiliar que realice actividades de ese tipo, no al artístico, a pesar de que uno de los argumentos que empleó el Tribunal Supremo en su Sentencia del 15 de enero de 2020 para determinar que la relación laboral era indefinida, fue que consideró que la empleada desempeñaba actividades estructurales o permanentes del INAEM.

Finalmente, se añade un nuevo apartado número cuatro, que sustituye al antiguo apartado dos, y que se remite al artículo 15.4 y 15.5 del ET para regular los supuestos de incumplimiento de todo lo anterior, así como de la “regla 18/24” y otras medidas.

II. El tiempo a disposición del empresario que no es tiempo de trabajo efectivo.

La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (en lo sucesivo, Dir. 2003/88), define en su artículo 2.1 el tiempo de trabajo como «todo período durante el cual

el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales». Existe bastante jurisprudencia del TJUE en torno a este precepto, sobre todo reconociendo como tiempo de trabajo efectivo aquel en el que, incluso sin estar en el centro de trabajo, el empleado se encuentra a disposición del empresario y desempeñando las tareas de su puesto de trabajo. Esta idea está cada vez más presente debido al aumento de trabajos en remoto o que requieren la presencia del empleado fuera del centro de trabajo.

En cambio, y como apunta la doctrina científica desde hace años, «los tiempos de presencia constituyen una “especialidad” dentro de la ordenación general del tiempo de trabajo, y por eso han sido previstos únicamente para determinados ámbitos» (Martínez Yáñez, 2011, pág. 1). Hay relaciones laborales especiales cuyo ordenamiento contempla la figura del tiempo de presencia, que no computa como tiempo de trabajo efectivo, y ese es el caso de los artistas en espectáculos públicos. El conflicto que se genera al contraponer esta regulación con la normativa comunitaria es, según Martínez Yáñez (2011, pág. 1), que tal «regulación es extraordinariamente concisa, limitándose a reconocer la existencia de estos otros tiempos, sin detenerse en el régimen jurídico aplicable a los mismos».

Si se intenta profundizar en el concepto de “tiempo de presencia” se corre el riesgo de entrar en bucle, puesto que los rasgos que lo caracterizan son prácticamente los mismos que se atribuyen al tiempo de trabajo efectivo: durante ese tiempo, el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo y a disposición del empresario.

El RD 1435/85, como se anticipó en el apartado anterior, alude a este tiempo de presencia en sus artículos 7 y 8. Así, el art. 7.3, sobre las retribuciones, delega en la negociación colectiva la responsabilidad de regular (si lo estima conveniente) la manera de remunerar «aquellos tiempos en los que, sin estar comprendidos en la noción de jornada de trabajo del artículo siguiente, el trabajador se encuentre en situación de disponibilidad respecto del empresario». Póngase como ejemplo, la contratación para una sola actuación de un artista madrileño en un espectáculo en Ciudad Real, que se ejecutará a las 8.00 de la tarde. El empresario (o el director ⁴) le cita a las 6.00 para hacer una prueba de sonido o del escenario, dado que los ensayos se han realizado en un espacio diferente en Madrid. La prueba será de una hora, y a partir de las 7.00 el artista tendrá “tiempo libre” hasta diez minutos antes de que comience la función, “pero” no se le permite salir de las dependencias del auditorio o teatro, y si sale, debe estar localizable y poder personarse en el auditorio en un máximo de cinco minutos. Ese tiempo que transcurre entre la prueba y el espectáculo es el tiempo de presencia que se está examinando en este apartado y al que se refiere el citado artículo.

Continuando con el artículo 8, acerca de la jornada de trabajo del artista, ésta «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» (art. 8.1). Atendiendo a esta norma, el tiempo que el trabajador se encuentra en situación de disponibilidad respecto del empresario al que se refería el susodicho artículo 7.3, no computa para la jornada de trabajo. Este primer apartado concluye disponiendo que «quedará excluida, en todo caso, la obligatoriedad de realización de ensayos gratuitos». Por sorprendente que pueda parecer esta aclaración –dado que, si no hay remuneración del trabajo, desaparece una de las notas de laboralidad el art. 1.1 del ET y, por ende, no se trataría de una relación laboral–, lo cierto es que resulta preceptiva. La razón por la que el legislador ha considerado necesario incluirla, es que este artículo 7.3 es una disposición que se incumple sistemáticamente: lo habitual en la relación laboral especial de artistas es que se abuse de la figura del tiempo de

⁴ A modo recordatorio, esa figura que no se incluye en la definición de artista que recoge el artículo 105 de la LPI, aunque tenga reconocidos los derechos de los artistas, porque se integra en un nivel jerárquico (o creativo) superior.

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

presencia. Siguiendo el ejemplo anterior, lo “normal” –y a la vez aberrante, si se permite la expresión– es que las dos horas de antelación durante las cuales el artista es requerido por el empresario, se dé por sentado que son tiempo de presencia. En el peor de los casos –que también ocurre con demasiada frecuencia, desgraciadamente–, el empresario cita al artista madrileño en Ciudad Real a las 5.00 para realizar un “ensayo general” de dos horas o más, y solamente le retribuye por la actuación, que casi siempre dura menos tiempo que ese ensayo, y, desde luego, menos que el tiempo de presencia que se le ha requerido.

Tampoco en los apartados 2 y 3 del mismo artículo el legislador especifica en qué consiste la jornada laboral, remitiendo su regulación al convenio colectivo o al 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». Nótese que aquí también el legislador ha considerado pertinente recordar el principio de jerarquía normativa.

En resumen, y según Martínez Yáñez (2011, pág. 3), la Dir. 2003/88 «no contempla entre sus definiciones básicas el tiempo de presencia, entendido como un tercer tiempo que se sitúa entre el trabajo efectivo y el descanso, [de modo que] el Derecho interno de los Estados miembros tampoco puede echar mano de esta categoría, salvo que se estime que se trata de tiempo de trabajo efectivo, en concordancia con la doctrina sentada por el Tribunal de Justicia en las sentencias SIMAP y Jaeger⁵».

Debe añadirse que el hecho de que no exista regulación comunitaria sobre estos tiempos, ni restricción alguna en la normativa nacional, puede conllevar un riesgo: el de sobrepasar la duración de la jornada máxima legal al sumar las horas de tiempo de presencia a las de tiempo de trabajo efectivo, sin que tal exceso quede registrado ni, por ende, pueda ser sancionado. A modo informativo, de entre todas las relaciones laborales especiales reconocidas por el ET y que contemplan en su normativa el tiempo a disposición del empresario (seis sobre un total de once), únicamente en el reglamento de deportistas profesionales se permite, mediante la negociación colectiva, limitarlo de alguna forma.

Para concluir, solamente queda indicar que todo el texto analizado en este apartado pertenece a la redacción original del RD 1435/85, es decir, el RDL 5/2022 no ha modificado ni una coma en estos dos artículos.

III. El contrato de grupo.

El contrato de grupo es una modalidad contemplada por el ET en su artículo 10.2, que antiguamente se solía utilizar para contratar como jornaleros o temporeros, por ejemplo, o como artistas de circo o cómicos, a varios miembros de una familia que se dedicaban al mismo oficio. El empleador, en la mayoría de estos casos, pactaba unas condiciones y una retribución a tanto alzado, y el salario íntegro por el trabajo realizado se quedaba en el mismo hogar o se gestionaba dentro del núcleo familiar.

En la actualidad es difícil encontrar a un grupo de trabajadores que pertenezca a la misma familia o que proceda del mismo pueblo (esta situación también era muy habitual), de modo que esta modalidad de contrato se ha vuelto prácticamente desconocida y puramente residual en las relaciones laborales comunes. En cambio, es de lo más frecuente en el régimen especial de artistas. Según el artículo 10.2 del ET, cuando el empresario contrata a un grupo de trabajadores, ostenta su poder de organización, de dirección y disciplinario, así como sus derechos, frente a ese grupo, no individualmente frente a cada empleado. Los miembros del

⁵ Estas Sentencias se refieren a la ordenación del tiempo de trabajo del personal sanitario, sobre todo en lo relativo las guardias de localización, en España (TSJ Comunidad Valenciana) y Alemania, respectivamente.

grupo nombran a un representante o jefe del grupo, que es el que responderá «de las obligaciones inherentes a dicha representación».

Aquí finaliza la regulación del contrato de grupo por el Estatuto de los Trabajadores. No existe ningún tipo de restricción en cuanto al número máximo de componentes del grupo, por ejemplo, o exclusiones respecto al tipo de actividad, o algún requisito formal más allá de que se deba concertar por escrito, como pudiera ser que en el contrato figurase una relación de todos los miembros del grupo, o que cada participante recibiese una copia del contrato firmado entre el representante del grupo y el empleador.

Por su parte, el RD 1435/85 ni siquiera menciona esta modalidad de contratación, remitiéndose en su artículo 12.1 al ET y las demás normas laborales aplicables a las relaciones laborales comunes para regular lo no previsto en el mismo Real Decreto, siempre y cuando «sean compatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos».

Al ser la normativa sobre el contrato grupal casi inexistente, de nuevo se corre el riesgo de abusar de esa modalidad contractual, que, en una visión personal, es susceptible de albergar todo tipo de irregularidades. Así, por poner algunos ejemplos, cabe la posibilidad de que:

- Un grupo lo pueda formar una orquesta de cien músicos, de los cuales uno solo, el representante, conozca las verdaderas condiciones laborales acordadas con el empresario, mientras los otros noventa y nueve trabajan sin haber firmado nada, fiándose de las condiciones que les diga el representante e incluso sin estar dados de alta en la Seguridad Social.
- El representante sea el que convoque al resto de miembros del grupo una vez firmado el contrato, y sin que estos lo sepan, se asigne a sí mismo una parte de la retribución destinada al grupo por realizar esas gestiones.
- Un músico o actor que no tenga empleo fijo en ningún sitio y viva de compaginar los trabajos que consigue para diferentes compañías o empresas (o grupos), nunca firme un contrato, cobre “en negro” –si se permite la expresión– y, tras meses o incluso años de trabajo, su vida laboral esté prácticamente vacía.

Todos estos supuestos, desafortunadamente, están basados en casos reales y aún hoy día suceden con excesiva frecuencia. A estas circunstancias hay que añadirles el hecho de que ni el grupo ni el representante elegido están reconocidos por la normativa ni por la jurisprudencia como empresarios o empleadores. Este es el aspecto más significativo de la contratación en grupo, y sus consecuencias se abordarán a continuación.

1. Diferencia entre el grupo, el representante del grupo y el empleador.

El concepto de “empleador”⁶ se difumina cuando se habla de la contratación en grupo, puesto que podría pensarse que la persona escogida como representante o jefe del grupo ejerce las funciones y tareas de un responsable o superior jerárquicamente.

A menudo a este representante no lo eligen los miembros del grupo, sino que es alguien que ostenta cierta antigüedad en la empresa o es la persona a la que contacta el empleador para ofrecerle el trabajo o pedirle que busque a los artistas necesarios, y, por decirlo así, se convierte de manera natural en el representante, sin que nadie se cuestione por qué está ahí. Cuando el representante de un grupo lo es por estas circunstancias, generalmente se encarga de llamar a los demás artistas para constituir el grupo contratado –si no se lo había solicitado previamente

⁶ El empleador en la relación laboral especial de los artistas no siempre es un empresario o una persona jurídica, como puede ser un Ayuntamiento: también puede serlo una comisión de fiestas, una asociación de vecinos o una persona física.

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

el empresario—. Los componentes del grupo, en especial los que no forman parte de él habitualmente, tienden a asumir que la persona que les llamó para trabajar es el jefe y están bajo sus órdenes.

La realidad es muy diferente: la relación existente entre el representante del grupo y los demás miembros ni siquiera es de naturaleza laboral, sino civil, y así lo han determinado la jurisprudencia y la doctrina jurisprudencial.

Para sintetizar la idea que se pretende explicar en este apartado, se han recopilado los fragmentos más relevantes de la STSJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1637/2004 de 16 diciembre (AS 2005, 62), que resulta bastante ilustrativa en este sentido. Se trata de un recurso de suplicación del demandante contra la Sentencia de instancia, que declara la incompetencia de jurisdicción porque la relación que hay entre él y el representante del grupo es de naturaleza civil:

- La descripción de la situación es la siguiente: «El actor, junto con otros cuatro músicos, componen la orquesta denominada Salsarrosa, actuando en pueblos de la provincia de Albacete y limítrofes, actuaciones que se conciertan con los Ayuntamientos o con las comisiones de fiestas, los cuales se ponen en contacto con el agente (...), quien llama a D. Emilio, miembro de la orquesta y hoy demandado, siendo éste el que convoca al resto de los componentes para preparar la actuación. El demandado, como representante del grupo musical, contrata con los Ayuntamientos, percibiendo la retribución pactada y, una vez deducidos los gastos [él aporta el equipo de sonido, entre otros elementos], reparte el resto a partes iguales entre todos los miembros de la orquesta» (Fundamento de Derecho 2º).
- Un poco más avanzado el Fundamento de Derecho 2º, el TSJ de Castilla-La Mancha afirma, y esta es la clave, que de los datos anteriores «se deduce la inexistencia de relación jurídica de naturaleza laboral entre el accionante y el demandado, en tanto que éste, aun cuando ostente la representación del grupo, no reúne los presupuestos necesarios para ser catalogado como empresario, entendido como aquella persona, en este caso física, dentro de cuyo ámbito de organización y dirección, preste sus servicios retributivos y por cuenta del mismo, el accionante. No concurriendo pues en el supuesto examinado las notas definidoras de la relación laboral, entre demandante y demandado contenidas en el art. 1.1 del ET».
- Prosigue el TSJ remitiéndose a la figura del contrato de grupo recogida en el ET: «el actor, junto con el demandado y el resto de los componentes de la orquesta, forman un grupo de trabajadores considerados en su totalidad, supuesto al que se refiere el art. 10 del ET, y en tal caso el empresario será única y exclusivamente la persona o entidad con la que contraten las oportunas actuaciones y no el jefe del grupo, el cual tan sólo ostentará la representación de los integrantes del mismo, respondiendo de las obligaciones inherentes a esa representación, pero no de las propias del empresario, por no reunir tal condición». Mediante este último párrafo queda probado que, al interpretar del artículo 10 del ET, los jueces consideran que el jefe de grupo no es un empresario.

En lo referente a la relación que se da entre el grupo y sus propios miembros, el Tribunal Supremo se pronunció, hace más de treinta años, en su Sentencia (Sala de lo Social) de 25 octubre 1988 (RJ 1988, 8148), para determinar que tampoco el grupo se puede reconocer como el empleador de sus propios componentes. En este caso, el actor, que actuó como guitarrista en el grupo musical Bordón 4, demandó «por despido nulo o, subsidiariamente, improcedente, a dicho grupo en la persona de sus componentes, siendo desestimada su demanda y absuelto el grupo demandado por no existir relación laboral entre el actor y dicho grupo». Los argumentos más significativos en los que se basa son los siguientes: «Ha de tenerse en cuenta que el grupo

de trabajadores, que como tal funciona, no es empresario, sino según el artículo 10 del ET (...) un “grupo” de trabajadores contratado como tal por un empresario, en cuyo caso entre los miembros del grupo podrán existir discrepancias y deducirse reclamaciones, para cuya resolución será competente la jurisdicción social» (Fundamentos de Derecho).

2. Diferencia entre el despido y la expulsión de un miembro del grupo.

Como se ha explicado en el apartado precedente, entre el jefe del grupo y sus miembros no existe una relación laboral, y tampoco puede haberla entre el grupo, considerando a sus componentes individualmente, con respecto a cada uno de ellos. Cuando existen discrepancias entre los miembros del grupo, discrepancias que pueden derivar incluso en la expulsión de uno de ellos, al no ser laboral la relación que les une, resulta inviable concebir tal expulsión como un despido.

En esta línea se ha desarrollado la jurisprudencia durante décadas. Continuando con el ejemplo de la STS (Sala de lo Social) de 25 octubre 1988, RJ 1988, 8148, el actor solicitaba que se declarase su despido nulo o, subsidiariamente, improcedente. Respecto a esta demanda, desestimada en los procesos anteriores, el Alto Tribunal reconocía que podrían darse discrepancias y reclamaciones entre los componentes, que deberían ser resueltas por la jurisdicción social, «mas no una reclamación por despido, pues el grupo no tiene condición de empresa, y, por lo tanto, el dato de haber trabajado juntamente con otros y dejar de hacerlo no constituye despido, sino discrepancia que puede tener repercusión económica y que en su caso debería plantearse a tales términos. (...) El haber trabajado como guitarrista de un grupo no da base para presumir (...) relación laboral con éste como empresa. (...) no cabe acoger [el recurso] que recaba nulidad de un despido, puesto que éste no se ha producido» (Fundamentos de Derecho).

Una vez ha quedado claro que la figura del despido no tiene cabida en los conflictos que surjan entre el grupo de trabajadores contratados por el empresario y sus integrantes, se dirige este trabajo a examinar las distintas formas de extinción del contrato en este régimen especial. Se comprobará, de paso, si el despido se cuenta entre las vías de extinción contempladas por la legislación.

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

IV. La extinción del contrato del artista.

Se procede ahora al análisis del artículo 10 del RD 1435/85, en el que se regula la extinción de la relación laboral especial objeto de estudio. Para ello, se vuelve a recurrir a una tabla comparativa entre la redacción original y el resultado de la aplicación del art. 2.5 del RDL 5/2022 ⁷. Posteriormente se comentarán los cambios y particularidades de este precepto:

Texto original, publicado el 14/08/1985, en vigor a partir del 01/01/1986.	Última actualización, publicada el 23/03/2022, en vigor a partir del 31/03/2022
<p>Uno. La extinción del contrato de duración determinada 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.</p> <p>Dos. Cuando la duración del contrato, incluidas en su caso las prórrogas, sea superior a un año, el artista tendrá derecho a una indemnización cuya cuantía habrá de fijarse en convenio colectivo o pacto individual. En ausencia de tal acuerdo la indemnización será de siete días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores. ⁽²⁾</p> <p>Tres. La extinción del contrato habrá de ser preanunciada al artista con diez días de antelación, si su duración ha sido superior a tres meses; con quince días si ha sido superior a seis meses, y con un mes si ha sido superior a un año. 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.</p> <p>Cuatro. 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 entenderán aquellos supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada.</p> <p>Cinco. Las distintas modalidades de extinción del contrato de trabajo y sus efectos, en lo no previsto en este artículo, se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. ⁽⁴⁾</p>	<p>Uno. La extinción del contrato de duración determinada se producirá por el total cumplimiento del mismo, o por la expiración del tiempo convenido, o, en su caso, de la prórroga o las prórrogas acordadas.</p> <p>Dos. <i>A la finalización del contrato artístico previsto en el artículo 5, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la superior fijada en convenio colectivo o contrato individual.</i> ⁽¹⁾</p> <p>Cuando la duración del contrato, incluidas, en su caso, las prórrogas, sea superior a dieciocho meses, la indemnización a abonar será, como mínimo, de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar veinte días de salario por cada año de servicio. ⁽²⁾</p> <p>Tres. <i>El período de preaviso de extinción podrá concertarse por escrito en el contrato con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto</i> ⁽³⁾, la empresa deberá preavisar la extinción del contrato a la persona afectada con diez días de antelación, si su duración ha sido superior a tres meses; con quince días si ha sido superior a seis meses, y con un mes si ha sido superior a un año. El incumplimiento de esta obligación por parte del empresario dará lugar al abono a la persona trabajadora de una indemnización equivalente al salario de los días en que dicho plazo se hubiera incumplido.</p> <p>Cuatro. El incumplimiento del contrato por la empresa o por la persona trabajadora, que conlleve la inejecución total de la prestación artística, se regirá por lo establecido al respecto en el Código Civil. Por inejecución total se entenderán aquellos supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada.</p>

Imagen 2. Tabla comparativa entre las redacciones original y actual del art. 10 RD 1435/85. Elaboración propia a partir del BOE.

⁷ Los textos **sombreados en verde** son una modificación del texto original; los textos **sombreados en verde, en negrita y cursiva** son textos de nueva creación.

El primer texto añadido en la nueva redacción impone al empleador la obligación de abonar al artista al término del contrato, sea cual sea su duración, una indemnización de doce días por año trabajado, en el caso de que el convenio o el contrato individual no lo mejore. Este texto es una réplica del primer párrafo del artículo 49.1 c) del ET, el cual, un sector de la doctrina científica venía entendiendo que resultaba aplicable a las relaciones laborales especiales de los artistas en espectáculos públicos (Martín Vales, 2020, pág. 3).

La primera novedad va ligada a la segunda modificación: el artículo, en su versión anterior, contemplaba la posibilidad de indemnizar al empleado con siete días de salario por cada año –no doce, como dice la redacción actual–, siendo esta opción preceptiva únicamente en contratos de duración superior a un año. Es decir, si la duración era inferior, el artista no tenía derecho a ser indemnizado. Debe hacerse notar que en el mundo artístico es poco común que una relación laboral perdure más de un año, de modo que percibir una indemnización al finalizar el contrato era algo casi inaudito⁸. Ahora la norma, aparte de lo establecido para los contratos de cualquier duración, prevé una indemnización de veinte días por año trabajado si el contrato supera el año y medio, mejorando considerablemente con respecto a lo dispuesto originariamente.

El tercer cambio lo constituye un fragmento adicional, en el que se admite la inclusión en el contrato, por escrito, del período de preaviso con el que el empresario debe notificar al artista la extinción de la relación laboral, si así se ha estipulado en la negociación colectiva. Si no existe pacto al respecto, los plazos serán los mismos que establecía la norma en su redacción original, no existiendo obligación de preaviso en contratos de duración inferior a tres meses. Este aspecto es una particularidad propia de esta relación laboral especial, dado que el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 49.1 c), dispone que de la ausencia de denuncia (preaviso) se deriva la prórroga tácita del contrato.

La cuarta variación sobre el texto de 1985 consiste en la supresión del quinto apartado. Éste se remitía al Estatuto de los Trabajadores para regular lo no previsto en el artículo 10. Dicho apartado no desaparece sin más, sino que queda comprendido en el artículo 12, que dispone la aplicación supletoria del ET para lo no regulado en el Real Decreto en su totalidad.

1. La extinción por inejecución total.

El apartado cuarto del artículo 10 recientemente visto, y que, dicho sea de paso, no ha sufrido modificación alguna por parte del RDL 5/2022, contempla «la inejecución total de la prestación artística» como un motivo de extinción de la relación laboral entre el empresario y el artista. Se abordará por tramos este escueto apartado, que, en cambio, tiene bastante contenido para desarrollar.

En primer lugar, se debe explicar en qué consiste la referida inejecución total. Esta ocurre cuando ni siquiera llega a iniciarse la prestación de servicios objeto del contrato, según lo dispuesto en el artículo 10.4. Ello independientemente de la duración pactada, que, recordemos, a tenor del artículo 5 del mismo Real Decreto, puede ser por «una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel, o por el tiempo que duren las distintas fases de la producción». Obviamente, no tiene la misma repercusión la inejecución total de un contrato de una sola actuación, que, por ejemplo, la de uno que se haya firmado por tres temporadas.

⁸ En el caso de los actores, los contratos superiores a un año pueden darse con relativa frecuencia cuando se trata de series televisivas, por ejemplo, pero no es lo habitual. Para los músicos se reducen aún más las posibilidades, limitándose casi exclusivamente a la participación en algún musical o espectáculo que, por el éxito conseguido, se haya ido prolongando en el tiempo.

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

Pues bien, cuando se extingue el contrato por este motivo, la regulación y la solución de las posibles consecuencias no tienen naturaleza laboral, sino que se rigen por el Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (en lo sucesivo, CC), en concreto, por su artículo 1124. Esta disposición se refiere a las obligaciones, no expresamente a los contratos. Así, el artista que no pueda prestar los servicios por los que fue contratado, tendrá dos alternativas a elegir: exigir el cumplimiento del contrato en sus propios términos, o la resolución de este, con el resarcimiento de los daños y el abono de los intereses originados en ambos casos; asimismo, puede pedir la resolución si optó por el cumplimiento y este resultó imposible.

Respecto a la cuantía de la indemnización, también se debe estar a lo establecido en el CC, en este caso al artículo 1106, pero, al ser competencia del orden jurisdiccional social la resolución de «los conflictos que surjan entre las personas trabajadoras y las empresas como consecuencia del contrato de trabajo» (art. 11 RD 1435/85), les corresponde a los jueces fijar esa cuantía. El referido artículo 1106 determina que la indemnización debe comprender tanto el daño emergente (la pérdida sufrida) como el lucro cesante, esto es, la ganancia dejada de percibir, con matices en función de si se actuó con buena fe o con dolo (art. 1107 CC). De este modo, la tarea de imponer la cuantía justa para resarcir los daños resulta complicada, y en diversas ocasiones ha suscitado a los jueces dudas del tipo:

- Esta indemnización, ¿debe comprender la totalidad de la cantidad pactada en el contrato o hay que deducir los gastos que no se han efectuado al no llevarse a cabo la actuación? ¿O debería aumentarse su cuantía por el deterioro de la imagen del artista al suspender o anular la actuación? (STSJ Castilla-La Mancha, Sentencia núm. 971/1997 de 15 octubre, AS 1997, 4787, Fundamento de Derecho 2º)
- ¿Y si el empresario ha avisado con considerable antelación al artista, de modo que este tiene margen suficiente como para sustituir la actuación anulada por otra? (STSJ de Andalucía-Sevilla, Sentencia núm. 317/1995 de 7 febrero, AS 1995, 743, Fundamento de Derecho 3º).

Como se puede comprobar, la inexecución total de la prestación de servicios reconocida en el artículo 10.4 del RD 1435/85, queda supeditada a la interpretación de los jueces en su práctica totalidad, debido a la falta de precisión y de desarrollo del texto legal.

Otro factor que podría complicar el cálculo de la indemnización si se tuviera en cuenta, y con esto concluye este apartado, sería el del tiempo de presencia estudiado en el segundo epígrafe de este capítulo, dado que, recordemos, no computa como jornada laboral ni se remunera, a no ser que lo prevea la negociación colectiva. Se pondrá como ejemplo el supuesto de un artista que se ha desplazado hasta el lugar de la actuación con la antelación establecida por el empresario (que pueden ser varias horas), y se suspende la función cinco minutos antes de la hora de inicio. Ese tiempo se ha dedicado, aunque sea indirectamente, a la prestación de servicios, pero no forma parte del daño emergente o del lucro cesante que se han de contemplar para el cálculo. ¿Debería contabilizarse ese tiempo, aunque no estuviera regulado por convenio, en aras de la buena fe contractual?

2. Las otras causas de extinción admitidas en el art. 10 RD 1435/85.

Continuando con el artículo 10 del RD 1435/85, se analizará ahora su apartado 1, cuyo literal es el que sigue: «La extinción del contrato de duración determinada se producirá por el total cumplimiento del mismo, o por la expiración del tiempo convenido, o, en su caso, de la prórroga o las prórrogas acordadas».

Lo primero que debe señalarse es que el precepto sólo contempla las distintas formas de extinción asociadas a las correspondientes modalidades de contratación temporal reconocidas en el artículo 5. En ningún momento habla de la relación laboral indefinida.

Respecto a las causas de extinción, resulta sencillo identificar el momento en que se producirán algunas de ellas:

- El total cumplimiento del contrato se relaciona con los contratos de una o varias actuaciones, o por una temporada, que se corresponden con el desaparecido contrato para la realización de una obra o servicio determinado;
- La expiración del tiempo convenido o, en su caso, de la prórroga o las prórrogas acordadas, se refiere a los contratos que duren un tiempo cierto;

En cambio, los contratos concertados por el tiempo que una obra permanezca en cartel no tienen una duración predeterminada, y, por tanto, el momento de su extinción resulta bastante incierto. Su duración depende básicamente de dos factores, que son «la objetiva aptitud del artista [y] la aceptación del público ante quien o para quien se desarrolla, cuyos cambiantes gustos son la única razón de su aceptación o rechazo, sin poderse acudir a los clásicos conceptos de productividad o rendimiento típicos de la normal relación de trabajo» (Molina González-Pumariega, 2006, pág. 3). Estos factores tienen sus implicaciones:

- La calidad artística de los empleados es algo que se aprecia con relativa facilidad y, por lógica, un empresario no va a contratar a artistas mediocres si quiere asegurarse el éxito de su negocio. Sin embargo, si el peso de un espectáculo recae sobre un solo artista, aunque su calidad y profesionalidad se mantengan o incluso mejoren, es posible que pasado un tiempo la audiencia empiece a decaer. En otras ocasiones simplemente se trata de una cuestión de modas o tendencias –que, por suerte o por desgracia, cada vez son más volátiles–, en la cuales ni siquiera entra en juego la «objetiva aptitud del artista».
- El hecho de que la duración de estos contratos esté condicionada por los gustos cambiantes del público puede provocar que se prolonguen mucho más de lo previsto o, por el contrario, se cancelen al poco de haberse inaugurado, con la inestabilidad que ello conlleva, tanto para el empresario como para los artistas contratados. Como se afirma en la STS de 31 de enero de 1991 (RJ 1991, 204), «la propia naturaleza de los programas –en cartel o en antena– permite advertir la posibilidad de que diversos factores (impacto popular, acogida de la crítica, contratos de publicidad, etc.) influyan en que la efectiva duración de aquél sea bien inferior, bien superior a la inicialmente prevista» (Fundamento de Derecho 4º).

Con los contratos firmados por el tiempo que duren las distintas fases de la producción, aunque no dependen del público, ocurre algo parecido a los anteriores, sólo que en este caso es bastante improbable que se adelante el momento en que se extinga la relación laboral. Más bien al contrario, lo que sucede con cierta frecuencia es que surja un imprevisto que provoque la prolongación de cualquiera de esas fases de producción.

Vistas las causas de extinción de la relación laboral artística, contempladas en el artículo 10.1 del RD 1435/85, se orientará a continuación el análisis a las causas que no se encuentran reguladas en esta norma.

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

3. Causas de extinción no reguladas en el art. 10 RD 1435/85.

Ya se ha acreditado que la ordenación recogida en el RD 1435/85 únicamente regula la extinción de la relación laboral producida por la finalización del contrato de duración determinada o por la inejecución total de la prestación de servicios pactada. El artículo 12, mencionado anteriormente, establece que en lo no previsto por este Real Decreto se esté a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores «y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto sean compatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos».

Así, para examinar las restantes modalidades de extinción del contrato admitidas en derecho, habría que recurrir a los artículos 49 a 56 del ET. Si se abordasen en su totalidad y de forma exhaustiva, la extensión de este trabajo podría aumentar exponencialmente, incluso descartando las que resultasen incompatibles con la actividad artística, y por ello solamente se incidirá en los aspectos más relevantes, como son la extinción en la contratación indefinida y la producida por decisión unilateral, ya sea del trabajador o del empleador.

3.1. Extinción en la contratación indefinida de los artistas.

Antes de nada, debe señalarse que la figura del contrato indefinido en el régimen de artistas en España es puramente anecdótica. Se ilustrará la idea con dos ejemplos:

El primero se refiere a los datos de la estadística de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal para el mes de octubre de 2021 (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, pág. 41). Según este informe, en la división 90 del Catálogo Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009), correspondiente a las actividades de creación, artísticas y espectáculos, se perfeccionaron 32.448 contratos durante ese mes: de ellos, tan sólo 726 fueron de duración indefinida, lo que se traduce en el 2,2 % del total.

	TOTAL	CONTRATOS INICIALES						
		TOTAL CONTRATOS INICIALES	INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	INDEF. PERS. DISCAPAC.	OBRA O SERVICIO	EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	INTERINIDAD	TEMPORAL PERSONAS CON DISCAP.
90 ACTIVIDADES DE CREACIÓN, ARTÍSTICA	32.448	32.368	726		18.169	12.661	98	1
91 ACTIVIDADES DE BIBLIOTECAS, ARCHIV	2.565	2.508	137	1	852	1.403	102	
92 ACTIVIDADES DE JUEGOS DE AZAR Y AF	1.705	1.591	157	3	200	1.058	156	5
93 ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIV	42.570	41.695	3.492	15	19.599	17.278	970	12
R ACT. ARTÍSTICAS, RECREATI. Y ENTRET	79.288	78.162	4.512	19	38.820	32.400	1.326	18

Imagen 3. Contratos de trabajo según tipo de contrato por sector, sección y división de actividad económica. Octubre de 2021.

Elaboración propia a partir del SEPE.

El momento en que se recopiló esta información, octubre de 2021, se sitúa aproximadamente un año y medio después de declararse la pandemia del COVID-19 y el Estado de alarma, lo que significa que las actividades artísticas estaban empezando a recuperarse y los datos de contratación pueden estar sesgados. Además, las modalidades de contratación son las que había con anterioridad a la reforma laboral del RDL 32/2021. La razón de su utilización es la de poder compararla con los datos actuales, que se mostrarán a continuación, y comprobar el impacto de dicha reforma en la contratación de los artistas.

El segundo ejemplo empleado consiste en aplicar el mismo filtro de la división 90 del CNAE-09 a la estadística de contratos del mes de abril de 2023, el informe más reciente que hay. Así, tenemos que, de 24.733 contratos firmados, fueron indefinidos 1.990, el 8 % del total (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023, pág. 45).

TOTAL	CONTRATOS INICIALES				
	TOTAL CONTRATOS INICIALES	INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUC.	MEJORA OCUPABIL. INSERC. LABORAL
90 ACTIVIDADES DE CREACIÓN, ARTÍSTICAS Y ES	24.733	24.655	1.990	3	11.886
91 ACTIVIDADES DE BIBLIOTECAS, ARCHIVOS, MU	1.564	1.539	536	1	874
92 ACTIVIDADES DE JUEGOS DE AZAR Y APUESTAS	1.624	1.552	722	8	651
93 ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y DE	21.475	20.993	8.822	19	11.030
R ACT. ARTÍSTICAS, RECREATI. Y ENTRETENIMA	49.396	48.739	12.070	31	24.441

Imagen 4. Contratos de trabajo según tipo de contrato por sector, sección y división de actividad económica. Abril de 2023.

Elaboración propia a partir del SEPE.

Lo que se concluye con esta estadística, cuyos datos se han extraído otro año y medio después de la anterior, es que, a pesar de haberse firmado aproximadamente 8.000 contratos menos, el porcentaje de contratos de duración indefinida casi se ha cuadruplicado. En otras palabras, la reforma laboral ha repercutido positivamente en la contratación de los artistas en espectáculos públicos.

No obstante, de todo esto se deduce que, en la actualidad, ni siquiera uno de cada diez contratos artísticos es de duración indefinida. Es más, los datos recabados no distinguen entre contratación indefinida ordinaria o fija discontinua, ni tampoco entre esa contratación a tiempo completo o parcial.

Por todo ello, se ha considerado oportuno orientar este subapartado a verificar el carácter residual de la relación laboral indefinida de los artistas en espectáculos públicos, en lugar de extenderlo con la explicación de las diferentes modalidades de extinción.

3.2. Extinción por voluntad del trabajador o del empleador.

De entre las posibles causas de extinción del contrato, enumeradas en el artículo 49.1 del ET, aquí se verán las producidas por voluntad del trabajador [49.1 d) y j)] y el despido [49.1 k) y l)], pero solamente cuando derivan de alguna vicisitud propia de la naturaleza especial de este régimen.

3.2.1. El pacto de plena dedicación.

Una de las particularidades del régimen especial de artistas, puesto que no se desarrolla del mismo modo en la normativa específica que en la general, es el pacto de plena dedicación. Este viene contemplado en el artículo 6.4 del RD 1435/85, que versa sobre los derechos y deberes de las partes, y que conserva la redacción original tras el RD 5/2022. Su literal es el que sigue:

«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 a 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 previsto para 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 artículo 1.154 del Código Civil⁹».

⁹ Art. 1154 del CC: «El Juez modificará equitativamente la pena cuando la obligación principal hubiera sido en parte o irregularmente cumplida por el deudor».

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

Este precepto, como se puede apreciar, prohíbe la extinción del contrato por voluntad del trabajador cuando exista dicho pacto, en contraposición a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 21.3, que permite al trabajador «rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación».

El hecho de que no esté permitida la extinción de la relación laboral por voluntad del artista cuando hay compensación por plena dedicación, medida que podría parecer un tanto esclavista (valga la expresión), tiene su justificación en que, por lo general, si se ha firmado ese pacto es que el artista va a desempeñar un rol imprescindible o muy difícil de sustituir. Póngase como ejemplo el actor principal de una película cuyo rodaje se va a realizar en otro país; o un músico solista de un espectáculo que se va de gira durante varios meses. Si cualquiera de ellos abandonase antes de finalizar el proyecto, pondría en serios apuros al resto del equipo, desperdiciaría todo el trabajo realizado hasta ese momento y provocaría pérdidas económicas y de otra índole a los productores o empleadores. Por esa razón el legislador impone una indemnización por daños y perjuicios al artista que rescinda el contrato, un castigo bastante más contundente que la mera pérdida de la «compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación», dispuesta en el artículo 21.3 del ET.

No obstante, se debe tener en cuenta que no siempre se firman pactos de este tipo sólo con el o los artistas protagonistas. Existen casos en los que la plantilla al completo pacta plena dedicación con el empleador por un trabajo en concreto, incluso en ocasiones la productora tiene esa cláusula por defecto en sus contratos, independientemente del proyecto o los artistas. Por otro lado, a veces la cláusula que prevé expresamente la cuantía de la indemnización resulta tan excesiva que el artista no puede permitirse recurrir a la opción de rescindir el contrato. De modo que, atendiendo a estas circunstancias, no sería descabellada la idea de revisar la regulación de este pacto y desarrollarla con más detalle.

Un ejemplo típico de un pleito originado por el incumplimiento de este pacto se da en la Sentencia del TSJ de la Comunidad de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 5ª) núm. 977/2008 de 2 diciembre (AS 2009, 1309). En ella, el artista demandado, además de romper el pacto de dedicación exclusiva en reiteradas ocasiones y sin ocultarlo siquiera, actuó de manera desleal con la empresa, utilizando sin permiso y desde un ordenador de uso personal archivos informáticos de la empresa.

3.2.2. La ocupación efectiva del artista.

Otra característica peculiar de la relación laboral especial que se está examinando, es el tratamiento de su derecho a la ocupación efectiva, incluido en el mismo artículo 6 del RD 1435/85, pero esta vez en el apartado 3. Mientras el artículo 4.2 a) del ET simplemente lo cita entre los derechos de las personas trabajadoras, la norma específica prohíbe privar al artista de su participación en «los ensayos [y] demás actividades preparatorias para el ejercicio de su respectiva actividad artística», contemplando una única excepción, el supuesto de que el artista sea sancionado. Por tanto, hay dos aspectos que se pueden examinar en torno a este derecho.

El primero es que cuando el empleador excluye injustificadamente al artista, total o parcialmente, de su participación en los ensayos o actuaciones, éste podrá extinguir el contrato en virtud del citado artículo 4.2 a) del ET, y, además, del 49.1 j), fundamentándose en un incumplimiento contractual del empresario.

- Existen pocos pronunciamientos de los tribunales en este sentido, y si fallan a favor del artista, normalmente se debe a que éste ha empleado otros argumentos que le respaldan.

Véase como ejemplo la Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social) Sentencia núm. 3709/1999 de 25 noviembre (AS 2000, 713).

- En ella, la demandante firmó un contrato en el mes de febrero con una empresa para trabajar en sus espectáculos durante dos temporadas, pero las galas objeto del contrato nunca llegaron a fijarse en el calendario ni a llevarse a cabo. Presentó la demanda en junio, y durante el tiempo que había transcurrido desde la firma del contrato (cuatro meses) rechazó varias ofertas de trabajo por haberse comprometido ya y por temor a que, al desconocer las fechas, alguno de esos posibles trabajos pudiera solaparse. Ello a pesar de no existir ningún pacto de plena dedicación o exclusividad con la empresa demandada.
- La demanda de la actora consistía en exigir una indemnización por daños y perjuicios al haberse producido, según ella, una inejecución total del contrato conforme al artículo 10.4 del RD 1435/85. El juzgado de instancia la desestimó por considerar que lo que había firmado en el mes de febrero era un precontrato o compromiso, pero no un contrato, de modo que, al no existir tal contrato, tampoco había habido inejecución.
- El TSJ determinó que «el hecho de que la concreta prestación objeto del contrato (la realización de unas galas) quede diferida en el tiempo y no concretada en cuanto a los precisos días de actuación, no obsta a la existencia del contrato» (Fundamento de Derecho 2º). Con esta afirmación, el Tribunal admitía la inejecución total de la prestación por causa no imputable a la artista.
- Así, el siguiente paso era fijar la cuantía de la indemnización, en función del daño emergente y el lucro cesante provocados a la actora (como se ha visto en el apartado 1 de este epígrafe). Ella reclamaba una cantidad basándose en las galas no realizadas con la demandada, y otra por los posibles trabajos que pudo haber realizado y que no hizo por haberse comprometido con esa empresa.
- Sin embargo, en lugar de observar los daños económicos, mucho más difíciles de cuantificar y probar que se podrían haber producido, el TSJ recurre a otro tipo de daños: «Es en la esfera moral y personal donde se proyecta particularmente el incumplimiento del [demandado]». Aquí es donde entra en juego la vulneración del derecho a la ocupación efectiva de la artista, «ya que la [demandante]: con voluntad de cumplir un compromiso suscrito se encontró totalmente imposibilitada para ello por causas que no le eran imputables; (...) mientras duró la situación incierta no se encontraba en disposición de aceptar ofrecimientos, proyectos o compromisos que requirieran exclusiva, o incluso que no la requirieran, pero que en su ejecución pudiera suponerle coincidencia de fechas; un paro forzado, aunque sea de pocos meses, en el mundo del espectáculo puede conllevar una pérdida de prestigio y un deterioro de imagen; (...) no sólo no se le dio explicación alguna sobre la falta de ocupación, sino tampoco sobre las retribuciones pactadas, lo que incide directamente en la esfera de la supervivencia, y si bien la actora no trabajaba, su actitud conllevó en todo momento la puesta a disposición de su trabajo para con el empresario» (Fundamento de Derecho 3º).

Como se puede apreciar, cuando se trata de la privación de ocupación efectiva, el perjuicio causado se valora por los jueces en un sentido moral más que económico, lo que no obsta para que lo contemplen como un incumplimiento contractual del empleador que pueda justificar la extinción de la relación laboral por voluntad del artista.

El otro aspecto reseñable relacionado con este derecho es que el RD 1435/85 admite la exclusión del artista de los ensayos o actuaciones a modo de sanción:

- Dado que la norma no habla en ningún momento del régimen disciplinario en el ámbito artístico, hay que remitirse a las normas de aplicación supletoria, entre ellas los convenios colectivos, que no siempre contemplan este tipo de sanciones.

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

- Como muestra se mencionará el Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España (RCL 2023, 717), que recoge entre las sanciones de su artículo 27 para las faltas graves la amonestación por escrito hecha por la empresa para la inserción en “tablilla”¹⁰ del artista sancionado. Este supuesto se distingue de la suspensión de empleo y sueldo en que, por lo general, afecta únicamente a la planificación de un día de trabajo, sin superar esa duración.

V. La contratación de menores en espectáculos públicos.

La última característica del régimen de artistas en espectáculos públicos que se va a analizar en esta investigación es la de la posibilidad de contratar a menores de dieciséis años. Esta es la única relación laboral de carácter especial donde se da una excepción a la prohibición del artículo 6 del ET, quedando expresamente reconocida en el apartado 4 de ese precepto.

En el RD 1435/85, dicha excepción viene recogida en el artículo 2.1, sobre la capacidad para contratar.

1. Requisitos legales para su contratación.

El artículo 2.1 del RD 1435/85 establece un procedimiento para la autorización de la contratación de menores de dieciséis años en los espectáculos públicos.

En primer lugar, los representantes legales del menor deben solicitar dicha autorización a la autoridad laboral competente del lugar donde se vaya a llevar a cabo el espectáculo. Si el menor tuviera suficiente juicio, deberán acompañar la solicitud con su consentimiento.

Podrá autorizarse excepcionalmente la contratación del menor siempre y cuando «dicha participación no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana».

Si se concede la autorización, esta debe constar por escrito y especificar «el espectáculo o la actuación para la que se concede».

Una vez la autoridad laboral ha concedido el permiso, «corresponde al padre o tutor la celebración del correspondiente contrato», y en este punto de nuevo se requiere el consentimiento previo del menor si tiene juicio suficiente. También «corresponde al padre o tutor el ejercicio de las acciones derivadas del contrato». En cuanto a la forma del contrato, debe realizarse por escrito y cumplir con las especificidades del artículo 3 del mismo Real Decreto.

2. Posibles riesgos de vulneración de los derechos de los menores a través de las redes sociales e internet.

Niños cantantes, modelos, actores, incluso *youtubers* o *influencers* (términos ya perfectamente integrados en nuestro idioma) ... Los menores de dieciséis años que pueden participar en espectáculos públicos con el permiso de la autoridad laboral comentado en el apartado anterior, los únicos reconocidos en derecho laboral, parecen tener cada vez más colegas análogos en el mundo virtual: niños expuestos en las redes sociales y en internet, cuya protección y derechos no están tan delimitados y controlados como en el RD 1435/85 ni, en definitiva, en el Estatuto de los Trabajadores.

Son pequeños profesionales cuya dedicación diaria no está reconocida como “trabajo” porque “lo hacen por gusto”, pero que en realidad se ven afectados por las prácticas de unos

¹⁰ La tablilla es la hoja en la que se registran los datos e instrucciones de cada jornada de trabajo (Diccionario de la lengua española, 2023).

padres que explotan el “talento” de sus hijos (o simplemente la imagen) por lucro, y que suponen un nuevo modo de vulnerar sus derechos: privacidad, intimidad, derechos de imagen...

El caso más sonado hace algunos años en España fue la petición a la Fiscalía de Menores de Barcelona de actuar de oficio contra el canal de YouTube “Las Ratitas”, administrado por unos padres que difundían videos de sus dos hijas a modo de tutoriales, donde las niñas recreaban estereotipos de género y actitudes sexistas. Dicho canal en 2019 tenía más de once millones de suscriptores. «"La Fiscalía debe averiguar si ha habido ingresos económicos y si ha habido una utilización ilegítima de los hijos. Los niños no pertenecen a los padres. En caso de que fueran una fuente encubierta de ingresos, sería una actividad ilegítima y la Fiscalía podría perseguirles", afirmó Javier Urra, psicólogo forense que fue Defensor del Menor de la Comunidad de Madrid, y quien inició la petición en ese caso, junto con la organización *Save the children*: "Ahora los padres cuelgan fotos de sus hijos en las redes sociales, desde la primera ecografía hasta imágenes de la obra de teatro del colegio. ¿Pero es un derecho de los padres? ¿O la intimidad, el honor y la dignidad de los niños les pertenece a ellos? ¿Dónde está el límite? En mi opinión, hay una clara diferencia entre subir fotos y disponer de un canal con millones de seguidores. Los padres pueden actuar pensando que lo que hacen es bueno para los niños. Yo pediría más sentido común y que se respete la infancia. Ya habrá tiempo de sobreexposición"» (Nieto Moreno y Sosa Troya, 2019). Esta petición de investigación no prosperó y el canal, en 2022, alcanzó los veinticinco millones de suscriptores.

En España hay y ha habido muchos más *youtubers* infantiles. La primera fue Martina d’Antiochia, con diez años: sus padres abrieron su canal –YouTube no permite abrir un canal a los menores de trece años–, titulado *La diversión de Martina*. El contenido consistía en que la niña contase su vida diaria. Otros canales similares, por nombrar algunos, son MikelTube y LeoTube (los protagonistas de ambos son hermanos), Arantxa Parreño y “El Mundo de Clodett”. Básicamente todos estos “escaparates virtuales” se orientan hacia el consumo, siendo el *unboxing*¹¹ la técnica más común.

Los progenitores son los que gestionan todos los beneficios económicos que consiguen gracias a la exposición de sus hijos en las redes. La ONG *Save the Children* publicó en 2019 un informe titulado “Violencia viral”, donde se acuñaba un término que describe la obsesión de los padres con la exposición de sus hijos en las redes sociales: el *sharenting*, que «proviene de las palabras en inglés *share* (compartir) y *parenting* (crianza). Es la práctica cada vez más habitual de madres y padres, en la que exponen pública y constantemente la vida de sus hijas e hijos en la red (cumpleaños, actividades, momentos de ocio, etc.). En principio, puede parecer una costumbre inofensiva, pero debemos ser conscientes de las consecuencias que puede tener para las vidas de esos niños» (Sanjuán, 2019, pág. 22).

En la actualidad sigue sin haber una regulación específica para este tipo de espectáculos. Las demandas que algunos expertos creen que se producirán cuando estos menores crezcan, girarán principalmente en torno a la vulneración de su derecho a la intimidad y al honor, y, probablemente, también estarán relacionadas con las secuelas psicológicas que pueden sufrir si su carrera o éxito decaen cuando dejen de ser niños.

De todas maneras, debe señalarse que el RD 1435/85, en su artículo 1.3, establece que forman parte de su ámbito de aplicación las actividades artísticas, técnicas y auxiliares desarrolladas «mediante comunicación pública o destinadas a la fijación o difusión a través de cualquier medio o soporte técnico, tangible o intangible, producción fonográfica o audiovisual, en medios tales como (...) internet, incluida la difusión mediante *streaming*». En otras palabras,

¹¹ Término proveniente del inglés que se utiliza para describir una técnica de marketing y publicidad consistente en abrir cajas o regalos delante de una cámara.

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

aunque el nivel artístico de estos menores resulte bastante cuestionable –a fin de cuentas, lo único que tienen en común con los niños prodigio del cine o los cantantes es que son niños–, se puede deducir que estos canales de YouTube forman parte del ámbito de aplicación del Real Decreto, y, por tanto, la exposición y participación de los niños en ellos requiere de la autorización descrita en el apartado anterior. El hecho de que en entornos digitales como TikTok, Instagram, Facebook, el propio YouTube y un largo etcétera, no se esté procediendo conforme a esta disposición, no significa que la conducta de los representantes legales de estos menores no sea susceptible de ser denunciada.

VI. La cotización a la Seguridad Social.

El artículo 32 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social regula las especialidades dentro del Régimen General en materia de cotización para los artistas en espectáculos públicos. La actual redacción de sus apartados 1 y 3 se debe al RDL 5/22, aunque en realidad es el RDL 26/18 la norma que ha promovido las novedades más importantes en la legislación sobre la Seguridad Social de los artistas.

En primer lugar, con el fin de facilitar a los artistas el acceso a la prestación por jubilación, y en cumplimiento del artículo 4 del RDL 26/18, se incorporó al Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en lo sucesivo, LGSS), un artículo 249. ter, por el cual se permite a los artistas «cotizar, voluntariamente, al Régimen General de la Seguridad Social –siendo incompatible con la inclusión en cualquier otro Régimen de la Seguridad Social– durante sus periodos de inactividad, siempre y cuando acrediten, al menos, veinte días en alta con prestación real de servicios en dicha actividad en los doce meses naturales anteriores a aquel en que soliciten la inclusión a la Tesorería General de la Seguridad Social» (Martín Vales, 2020, pág. 8). De este modo pueden aumentar la base de cotización para el cálculo de dicha prestación y ampliar el período de carencia.

Ese mismo artículo 249. ter de la LGSS, en su apartado 6, dispone que «durante los períodos de inactividad de los artistas, la acción protectora comprenderá las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como jubilación; también quedará protegida la situación de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural hasta que el hijo cumpla 9 meses, que no pueda continuar realizando la actividad laboral que dio lugar a su inclusión en el Régimen General como artista en espectáculos públicos a consecuencia de su estado, debiendo acreditarse dicha situación por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social, reconociéndose en estos supuestos a la trabajadora un subsidio equivalente al 100% de la base de cotización aplicable, cuyo pago será asumido mediante la modalidad de pago directo por el INSS». Este apartado equipara o, cuando menos, minimiza las diferencias que existían entre los artistas y los trabajadores asalariados del Régimen General respecto a las prestaciones de la Seguridad Social, y es una de las medidas de protección social más relevantes que se han adoptado para mejorar el régimen especial de los artistas.

Otra medida significativa adoptada por el RDL 26/18 fue la de instar al Gobierno a aprobar «una norma reglamentaria que, en desarrollo del artículo 213 de la LGSS, regule la compatibilidad de la pensión de jubilación con las actividades de aquellos profesionales dedicados a la creación artística que perciban por esa actividad derechos de propiedad intelectual». Tal medida en un principio se llevó a cabo a través del Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística, en desarrollo de la disposición final segunda del RDL 26/18, que

actualmente está derogada, y cuyo contenido se ha incorporado a la LGSS en un nuevo artículo 249. quater.

Por último, se observa otra particularidad en lo que se refiere al cálculo de la base de cotización de los artistas, contemplada en la disposición adicional 38 de la LGSS, según la cual, «cuando se desplacen a realizar actuaciones mediante contratos de menos de cinco días, se computarán los gastos de manutención y los gastos y pluses de distancia por el desplazamiento de aquellos desde su domicilio a la localidad donde se celebre el espectáculo, en los mismos términos y condiciones establecidas para los conceptos regulados en los párrafos a) y b) del artículo 147.2 de esta ley».

Solamente queda señalar que antes de 2018 los artistas que desarrollaban su actividad en espectáculos públicos no contaban con ninguna de estas medidas, es decir, esa carencia de protección social implicaba una situación muy precaria para los trabajadores de este régimen especial. Además, otras vicisitudes de la relación laboral de los artistas poco reguladas o controladas, como pueden ser el tiempo de presencia no remunerado o el contrato de grupo, contribuían con creces a empeorar sus circunstancias, dado que no computan para el cálculo de la base de cotización. Afortunadamente (y por fin) se está trabajando por revertir esa situación, aunque aún queda mucho por hacer.

CAPÍTULO IV. ALGUNAS LAGUNAS EN LA REGULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS. PROPUESTAS DE MEJORA.

A lo largo del capítulo recién expuesto, en el que se han analizado los rasgos característicos del régimen jurídico de los artistas en espectáculos públicos, se han descubierto algunos aspectos de la normativa que, en la actualidad, responden escasa o nulamente a las necesidades de protección y reconocimiento de derechos de dichos artistas.

Los motivos por los que tales aspectos son claramente mejorables están directamente relacionados con el RD 1435/85, y son, entre otros:

- la falta de desarrollo reglamentario de esta norma,
- el hecho de que desde su aprobación, hace casi cuarenta años, prácticamente no haya experimentado evolución alguna, y
- el incumplimiento del mandato de la Disposición final tercera del RDL 26/18, que instaba al Gobierno, «en el plazo máximo de seis meses desde la publicación de este real decreto-ley», a aprobar «un real decreto para modificar la regulación de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos y sustituir el RD 1435/85».

Dichos aspectos, junto con otros que se han tocado de un modo transversal, son los que se recrearán en esta sección del trabajo.

I. La negociación colectiva.

El artículo 82.2 de ET determina que «mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad», así como las obligaciones que se pacten para el mantenimiento de la paz laboral. Asimismo, en el siguiente apartado del artículo, se establece que estos convenios obligan a todos los empresarios y trabajadores de su ámbito de aplicación y durante toda su vigencia, alineándose de esta manera con el artículo 37.1 de la Constitución Española, que reconoce el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios.

El régimen jurídico de los artistas en espectáculos públicos no contraviene estos preceptos en modo alguno, pero, debido a las especialidades de esta relación laboral, se torna

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

muy difícil conseguir que los derechos y condiciones regulados en la negociación colectiva resulten efectivos y alcancen a la mayoría de los trabajadores de dicho régimen. Seguidamente, se desglosarán las razones por las que esto es así.

Para comenzar, y tomando como referencia un planteamiento de Álvarez Cuesta (2019, pág. 131), debe observarse que dentro de este régimen se encuentran tanto trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia, y los derechos de representación y negociación colectiva no son los mismos para unos que para otros. Lo que sí comparten es la temporalidad, la inestabilidad y la precariedad laboral.

Respecto a los trabajadores por cuenta ajena, el RD 1435/85 se remite a la normativa común para regular la negociación colectiva, es decir, al Título II del ET y a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en lo sucesivo, LOLS), de modo que al aplicarla en el ámbito de los artistas en espectáculos públicos se pueden «advertir distorsiones derivadas de la propia especialidad de la relación que le hizo merecer una regulación *ad hoc*» (Álvarez Cuesta, 2019, pág. 131).

Una de estas distorsiones está relacionada con el número de trabajadores de la empresa, puesto que las empresas que desarrollan su actividad en el ámbito artístico, en su inmensa mayoría, son microempresas, o al menos se consideran como tales por los motivos que se verán a continuación. Según el artículo 62.1 del ET, las empresas de entre seis y diez trabajadores podrán tener un delegado de personal si así lo deciden por mayoría. Si tienen más de diez empleados, el órgano de representación unitaria será obligatorio. Para saber si una empresa puede tener representación unitaria y en qué términos:

- A la hora de hacer el censo, los trabajadores fijos discontinuos y los contratados temporalmente por más de un año computan como trabajadores indefinidos, mientras que los empleados con un contrato de duración inferior a un año sólo contarán como un trabajador más si en el último año trabajaron por un tiempo superior a doscientos días (art. 72 ET). En el caso de los artistas en espectáculos públicos, ya se ha visto que los trabajadores indefinidos en 2023, incluso tras aplicar la última reforma laboral, no alcanzan el 10 % del total de contratados (pág. 28). Para ejemplificar esta situación de un modo gráfico, en una empresa con una actividad dedicada a espectáculos públicos en la que a una fecha determinada estén empleadas sesenta personas, lo más probable es que computen en plantilla únicamente seis de ellas, siendo opcional, por tanto, la existencia de un delegado de personal. Tampoco es en absoluto frecuente encontrar artistas que presten sus servicios por más de doscientos días en un año para la misma empresa. En definitiva, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva resulta prácticamente inviable desde el momento en que se aplica esta forma de contabilizar la plantilla de la normativa común.
- Por otro lado, en el artículo 69.2 del ET se establece como mínimo una antigüedad de un mes en la empresa para poder votar en las elecciones a los representantes de los trabajadores, y una antigüedad mínima de seis meses para presentarse como candidato. Dicho precepto contempla una excepción «en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad». Dicha excepción se ajusta a las características del régimen de artistas, pero «la solución ofrecida por la norma (...) choca con las dificultades que [se encuentran de entrada] para su negociación. Además, se enfrenta a otro obstáculo, esta vez paralegal, la desmotivación de los artistas para iniciar y formar parte de esos mecanismos cuando la duración de su vínculo es escasa y (esta sí atañe al Derecho Laboral) pueden verse perjudicados por dicha participación» (Álvarez Cuesta, 2019, pág. 132).

Todo esto se traduce en la imposibilidad de los artistas para disponer de representantes unitarios, y si estos órganos de representación no existen, tampoco podrá haber representación sindical: «ese escollo va a marcar la representatividad de las organizaciones sindicales que velan por sus intereses y, por ende, la negociación colectiva que debería regular sus prestaciones de servicios, con la desprotección y desvalimiento que acompaña la falta de fuerza colectiva y convencional» (Álvarez Cuesta, 2019, pág. 132 y 133).

En cuanto a los artistas que trabajan por cuenta propia, el artículo 3.1 de la LOLS dispone que los «que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica». En el ámbito artístico impera la figura del autónomo que no tiene trabajadores a su servicio, por lo tanto, a tenor de este artículo, podrá afiliarse al sindicato de su elección. La investigación llevada a cabo en este trabajo se ha centrado en los trabajadores por cuenta ajena, de modo que no se extenderá en este punto, aunque sí hará alusión próximamente a aquellos artistas que realizan su actividad de manera sumergida o como falsos autónomos.

Lo que se desprende de este epígrafe es que los artistas en espectáculos públicos tienen muy limitado su derecho a la negociación colectiva. Esta situación les impide concretar a nivel convencional no sólo condiciones laborales esenciales, por ejemplo, la retribución, la jornada de trabajo, los descansos o las vacaciones, sino que tampoco podrán abordar otros asuntos más específicos del ámbito artístico, sobre los cuales el RD 1435/85 no se pronuncia o delega precisamente en la negociación colectiva para que sean regulados, tales como:

- La regulación y remuneración del tiempo de presencia o a disposición del empresario que no computa como jornada de trabajo (art. 7.3).
- El régimen de desplazamientos y giras (art. 8.3).
- El plazo de preaviso por parte del empresario de finalización de la relación laboral (art. 10.3).

Una solución contemplada por la doctrina «podría ser realizar la elección de delegados sindicales en función del volumen de afiliación y no del número de trabajadores en plantilla de una misma empresa o bien ampliar la unidad electoral al ámbito autonómico» (Álvarez Cuesta, 2019, pág. 132). Otra medida apunta a «la creación de mecanismos representativos adaptados a la temporalidad y al tamaño de las empresas» (*op. cit.*, pág. 132).

En resumen, la negociación colectiva y la representación legal de los trabajadores son dos pilares fundamentales para combatir la precariedad laboral en cualquier ámbito, máxime en un régimen como el de los artistas, cuya parca normativa a menudo satisface poco o nada las necesidades y particularidades propias de estos trabajadores.

II. El régimen de descansos, festivos y vacaciones.

Los descansos y vacaciones de los artistas en espectáculos públicos vienen regulados en el artículo 9 del RD 1435/85, que básicamente reproduce el contenido de los artículos 37, apartados 1 y 2, y 38.1 del ET, aunque con algunas especificidades:

- Estos trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio, acumulable por períodos de hasta catorce días según el 37.1 del ET. El mismo artículo establece la aplicabilidad del artículo 34.7, que autoriza al gobierno a ampliar o limitar «la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos (...) para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran».

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

Por ello, la norma específica permite la acumulación de hasta cuatro semanas si así lo prevé la negociación colectiva. De no existir esa cláusula convencional, para los casos en los que no sea posible el disfrute ininterrumpido de un día y medio, el artículo 9.1 del Real Decreto admite el fraccionamiento de dicho descanso, pero nunca con una duración inferior a veinticuatro horas.

- En cuanto a los festivos, el ET dispone en su artículo 37.2 que tienen carácter retribuido y no recuperable. El RD 1435/85, art. 9.2, en aplicación del ET, contempla la posibilidad de trasladar el descanso del artista a otro día de la semana «cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario laboral por desarrollarse en ellas la actividad artística ante el público».
- Ambas normas, común y específica, fijan la duración mínima del período de vacaciones retribuidas al que tiene derecho el trabajador en treinta días. El artículo 9.3 del Real Decreto dispone la reducción proporcional de la remuneración de los descansos cuando el artista no haya prestado sus servicios todos los días laborables del calendario contabilizados en un año. En este supuesto, podrá incluirse el pago de estos descansos «en la retribución global correspondiente a los días de trabajo efectivo, particularmente cuando se pacten tales retribuciones como correspondientes a unidades específicas del trabajo artístico, como actuaciones, giras, rodajes y similares».

Como se puede comprobar, el RD 1435/85 regula el régimen de descansos y vacaciones de una manera muy similar a lo dispuesto en el ET. Observa algunas particularidades de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos en lo referente a los descansos y festivos. Sin embargo, el tratamiento de las vacaciones, una vez más, parece concebido para los trabajadores con contrato indefinido. Dicho de otro modo, en la práctica, sólo uno de cada diez artistas disfrutará de treinta días al año de vacaciones remuneradas; los otros nueve, cuando firmen el finiquito, percibirán la parte proporcional de las vacaciones retribuidas y no disfrutadas. En el peor de los casos, y debido a la inestabilidad laboral, irán empalmando o compaginando en diferentes empresas contratos de tres o cuatro actuaciones salteadas, o con trabajo más continuo, pero de duración inferior a un mes, utilizando los días de descanso que les corresponderían en una de ellas para trabajar en las demás, es decir, sin respetar el descanso mínimo legal.

III. Los artistas que trabajan como falsos autónomos o que desempeñan su actividad artística de manera sumergida.

En España, todo artista, sin excepción, se ha encontrado en algún momento de su carrera o trayectoria laboral con alguna o varias de las situaciones que se van a comentar en este epígrafe. No se profundizará en cada una de ellas, puesto que habría material para un trabajo de investigación aparte, simplemente se enumerarán y se explicarán brevemente con la intención de señalar que, además de todos los vacíos legales o puntos oscuros de la normativa que se están analizando, existen otras circunstancias que provocan incertidumbre y malestar en el ámbito profesional de los artistas.

1. El artista falso autónomo.

El falso autónomo, desafortunadamente, es una figura bastante habitual en el ámbito artístico. Las empresas a menudo contratan a los artistas con la condición de que se encarguen de sus propios gastos de cotización a la Seguridad Social, alegando que son trabajadores por cuenta propia, y justificando esta afirmación principalmente con dos argumentos:

- Que disponen de su propio material de trabajo (por ejemplo, el violinista que lleva su instrumento a los ensayos y actuaciones).

- Que sus cualidades artísticas y su criterio personal y profesional a la hora de interpretar una obra les permiten trabajar con independencia y autonomía.

Esto es cierto en contadas ocasiones, la realidad en la mayoría de los casos es que el centro de trabajo, las instalaciones, el instrumental (un percusionista, por ejemplo, raras veces lo lleva consigo) o los horarios de las funciones o el rodaje los elige el empresario, y el artista desempeña sus tareas y funciones utilizando su criterio profesional (faltaría más), pero subordinado al poder de organización y dirección del empresario.

2. El artista colaborativo.

Empezamos por la idea del trabajo colaborativo, que consiste en el trabajo forzosamente gratuito que realizan algunos artistas jóvenes o sin los contactos adecuados para conseguir una oportunidad profesional en el futuro. Trabajan sin percibir remuneración alguna para conseguir promocionar gracias a otros artistas que gozan de cierto prestigio o reconocimiento, o a entidades que pueden contribuir a impulsar su carrera. Se podría considerar una especie de voluntariado o trabajo de amistad que el artista desempeña en su propio beneficio, pero lo cierto es que el artista experimentado o la entidad que se supone que va a actuar como un mecenas a menudo se aprovechan de ese nuevo talento. La OIT ha acuñado un término para este tipo de empleo sin retribución: el trabajo oculto o sumergido, que es «toda actividad profesional ejercida con fin lucrativo y de modo no ocasional, única o secundaria, que se lleva a cabo en el límite o al margen de las obligaciones jurídicas, reglamentarias o derivadas de un convenio» (Álvarez Cuesta, 2019, pág. 48).

El trabajo gratuito no es trabajo (recuérdense las notas de laboralidad), y no queda remunerado o compensado de algún modo por el simple hecho de interpretar un papel secundario rodeado de un elenco muy famoso de actores, o actuando gratis en una sala de conciertos que está de moda últimamente, o cediendo los derechos de explotación de una sintonía para una serie televisiva porque la supervisó un compositor conocido.

Este trabajo sumergido incluye también a los artistas que sí perciben cierta remuneración por haber firmado un contrato de formación en alternancia o como becarios, pero desarrollan su trabajo en las mismas condiciones que los demás trabajadores, o incluso desempeñando más funciones o más complejas que las que les corresponden.

IV. Otros aspectos mejorables en la regulación de los artistas en espectáculos públicos.

En este último epígrafe del capítulo dedicado a las lagunas en la regulación del régimen de los artistas y sus posibles mejoras, se recopilarán las que se han ido detectando a lo largo del trabajo.

1. Unificación de criterios en torno a la definición de artista.

En primer lugar, el artículo 1 del RD 1435/85 describe la relación especial que regula, añadiendo un extenso párrafo con las actividades que pueden desempeñar las personas que forman parte de su ámbito de aplicación, pero sin definir claramente a qué tipo de artistas se refiere.

Para cubrir esa carencia y evitar excluir involuntariamente alguna actividad susceptible de ser regulada por esta norma, el artículo se cierra incluyendo en su ámbito a «cualquier otra persona cuya actividad sea reconocida como la de un artista, intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical» (art. 1.2). La intención de plantear un ámbito de aplicación lo más inclusivo posible es muy loable, pero debe tenerse en cuenta que no toda actividad audiovisual puede considerarse artística en un sentido estético.

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

Por otro lado, obsérvese que el precepto menciona términos como artista, intérprete o ejecutante, utilizados, como se vio en su momento, en el artículo 105 de la LPI. Recuérdese también, que esta disposición reconoce al director de escena y el de orquesta los derechos de los artistas, aunque no contempla a dichos directores como artistas propiamente.

Sería conveniente, por tanto, unificar criterios y emplear una sola definición de “artista” en todas las normas dirigidas total o parcialmente a la regulación del régimen de artistas en espectáculos públicos, diferenciando, si fuera necesario, entre artistas plásticos y escénicos, o artes estáticas y dinámicas, y concretando los supuestos en los que una obra pictórica o fotográfica, por ejemplo, podría incluirse en el ámbito de aplicación del RD 1435/85 por formar parte de un espectáculo público.

2. Mejora de los derechos y protección del personal técnico y auxiliar.

Tras la reforma acometida en la redacción original del RD 1435/85 mediante el RDL 5/22, el personal técnico y auxiliar pasó a formar parte del ámbito de aplicación de este Real Decreto, personal que anteriormente quedaba expresamente excluido. Ello ha supuesto un paso significativo en la regulación de los derechos de estos trabajadores, cuya actividad está tan estrechamente relacionada con el ámbito artístico.

Sin embargo, si se repara en la Disposición adicional única de la norma, dedicada al régimen aplicable al personal técnico y auxiliar, se puede comprobar que solamente la componen dos párrafos:

- El primero dispone que las previsiones contenidas en el Real decreto son aplicables a este personal;
- En cambio, el segundo reza así: «Por excepción, no les resulta de aplicación los artículos 2, 6, 7, 8, 9 y 10, apartado 4, aplicables exclusivamente a las personas artistas».

En otras palabras, en una norma que consta solamente de 12 artículos y una disposición adicional, no resultan de aplicación al personal técnico y auxiliar la mitad de esos artículos, sobreentendiéndose que se les aplica supletoriamente la legislación común.

Es comprensible que se excluya del ámbito de aplicación a este personal para el artículo 2.1, por ejemplo, dado que se refiere a la contratación de menores de 16 años, y como se ha visto es una excepción contemplada en el ET que no se puede extender a los técnicos y auxiliares. Pero no es admisible la exclusión de este personal en el resto de los preceptos citados, ya que a fin de cuentas los técnicos de sonido o el personal de vestuario y peluquería trabajan prácticamente en igualdad de condiciones frente a los artistas: se desplazan y realizan giras al igual que ellos, pasan el mismo tiempo (o más) a disposición del empresario, pueden descansar más o menos en los mismos períodos, etc.

3. El tiempo de presencia excluido del cómputo de la jornada de trabajo.

El tiempo a disposición del empresario no considerado como tiempo de trabajo efectivo se estudió en el epígrafe II del capítulo 2 (pág. 18), y se pudo comprobar que constituye la laguna legal más clara en la regulación del régimen especial de artistas, puesto que no existe definición o alusión alguna a ese tiempo en la normativa comunitaria. Por este motivo, no resulta conveniente incluirlo en las legislaciones nacionales, ya que se genera un conflicto que únicamente puede resolverse en los tribunales (el TJUE en última instancia), al no haber un término o concepto equiparable en la normativa comunitaria ¹².

¹² Aún no existe jurisprudencia relacionada con este tiempo de presencia en el ámbito artístico. Sí hay algunas Sentencias relevantes en otros sectores, pero resuelven conflictos sobre las guardias en régimen de disponibilidad

Sin embargo, en España existe ese tiempo de presencia, y no sólo en la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. Frente a esta situación, hay dos alternativas:

- Legislar en favor del cómputo como tiempo de trabajo efectivo mientras no se contemple o reconozca la existencia de este tiempo de presencia en la legislación europea.
- Especificar en qué consiste dicho tiempo en la regulación que lo contempla, ya sea la de los artistas o cualquiera de las otras, e incluirlo obligatoriamente en el sistema de remuneración, aunque no se retribuya en los mismos términos que el tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso deben depender su regulación y remuneración de la negociación colectiva, menos aún si se tiene en cuenta toda la problemática abordada en el primer epígrafe de este capítulo en torno al ejercicio de los derechos colectivos en el ámbito artístico.

Cualquiera de las dos alternativas propuestas reduciría considerablemente el riesgo de abuso o fraude por parte del empresario a la hora de remunerar estos tiempos, y también el de sobrepasar la duración de la jornada máxima legal.

4. El contrato de grupo.

Este tipo de contrato al cual se le dedicó el tercer epígrafe del capítulo anterior es una modalidad de contratación casi obsoleta y con una regulación prácticamente inexistente, y por este motivo, susceptible de ser manipulado y utilizado de un modo irregular, al igual que el tiempo de presencia.

Las posibles mejoras en la normativa relativa a este contrato pasan por:

- Derogarlo, puesto que en la actualidad no obedece a ninguna causa que justifique su utilización en lugar de las restantes modalidades de contrato contempladas en derecho laboral.
- Especificar el número máximo de personas que pueden componer el grupo.
- Establecer concreciones, límites o incluso exclusiones sobre las actividades en las que se puede recurrir a esta modalidad de contratación.
- Determinar algunos requisitos formales, tales como la entrega de una copia del contrato firmado por el representante del grupo con el empleador o incluir en el mismo un listado con los miembros que forman parte del grupo.

De este modo se evitarán problemas respecto a las condiciones laborales principalmente, pero también relacionados con otros aspectos importantes, como puede ser la cotización a la Seguridad Social, dado que resulta muy complejo cumplir con las obligaciones de cotización, tanto en calidad de trabajador como de empresario, cuando se trata de un grupo del que no se sabe cuántas personas lo forman ni sus nombres y apellidos, ni tampoco si en un momento determinado durante la prestación de servicios contratada, alguna de esas personas ha sido expulsada por el grupo y sustituida por otro artista.

no presencial, es decir, acerca de la retribución del tiempo a disposición del empresario fuera del centro de trabajo, al contrario que el tiempo de presencia estudiado aquí, que se desarrolla en el centro de trabajo. En ese sentido, véanse las Sentencias del TJUE (Gran Sala), Caso D. J. contra Radiotelevizija Slovenija. Sentencia de 9 marzo 2021 (TJCE 2021, 52) y Caso R.J. contra Stadt Offenbach am Main. Sentencia de 9 marzo 2021 (TJCE 2021, 51).

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

5. La extinción de la relación laboral.

Las diversas formas en que puede finalizar la relación laboral de los artistas, en particular las que caracterizan dicha relación, se han analizado en el capítulo anterior, en su epígrafe IV.

Respecto a la inejecución total de la prestación de servicios, se verificó que resulta muy complicado cuantificar la indemnización, sobre todo por la parte del lucro cesante. Este lucro cesante comprende las ganancias dejadas de percibir porque ya no se llevará a cabo la prestación de servicios, algo imposible de calcular en contratos cuya duración sea por el tiempo que la obra permanezca en cartel. También es difícil para el artista demostrar las ofertas de trabajo que ha rechazado por estar ya comprometido con la empresa que ahora tiene que indemnizarle.

Por estas razones, los jueces terminan por hacer el cálculo teniendo en cuenta los daños morales, un concepto jurídico indeterminado, incluso más incierto que las ofertas de trabajo rechazadas por el artista. Algunas posibles soluciones a este problema podrían ser:

- Que la inejecución total se rigiese por las normas laborales, no por el Código Civil, y se considerase como un incumplimiento contractual grave del empleador, con el tratamiento de un despido improcedente y sanción cuando haya dolo, o lo que es lo mismo, cuando el incumplimiento sea culpable. La duración firmada en el contrato computaría como trabajada a efectos del cálculo de la indemnización; para los contratos de la misma duración que la que permanezca la obra en cartel, se establecería una duración fija, que en ningún caso debería ser inferior a tres meses.
- Que se ampliase el artículo 3 del RD 1435/85, que dispone que deben constar por escrito «los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral», incluyendo como elemento *sine qua non* la cuantía de la indemnización en caso de inejecución. Tal cuantía podría fijarse conforme a unos baremos o parámetros establecidos en función de la duración o la cantidad de actuaciones, el número de artistas afectados, etc. –en especial para los contratos cuya duración sea la que la obra permanezca en cartel–, o en forma de cantidad a tanto alzada, que como mínimo debería ser el doble de la retribución acordada en concepto de salario o por cada función.

De nuevo, y desgraciadamente, hasta que la negociación colectiva no tenga la relevancia merecida y de verdad sirva para mejorar las condiciones laborales, no resulta recomendable dejar a su disposición la posibilidad de blindar al artista frente a la inejecución total de la prestación de servicios. Quizá las medidas propuestas parecen excesivas o demasiado proteccionistas, pero la realidad es que, con la regulación actual, al empresario le sale barato recurrir a esta figura, y se da mucho más a menudo de lo que se cree.

Por otro lado, y para concluir con este apartado sobre los defectos en la regulación de la extinción contractual en el régimen de artistas, se procede a recordar el pacto de plena dedicación o exclusividad. La sugerencia en este caso es la de revisar el artículo 6.4 del RD 1435/85 y desarrollarlo de manera que:

- Se tipifiquen o gradúen los distintos supuestos de incumplimiento contractual del artista.
- Se establezcan topes máximos en las indemnizaciones para evitar cláusulas abusivas.

6. Regulación específica para los menores en las redes sociales.

Brevemente, se resumirán a continuación algunas medidas que sería recomendable adoptar para proteger a los menores en las redes sociales:

- Refundir en un texto legal (o articular uno nuevo) la regulación sobre protección de menores, la de protección de datos, la de protección del honor, la intimidad y la propia imagen y la de artistas en espectáculos públicos, para desarrollar una norma que proteja a los menores de edad de su exposición en las redes sociales. Sería conveniente orientarla a la concienciación o educación de los representantes o tutores legales de estos niños, aunque también podría ser útil para penalizar determinadas conductas, como puede ser el *sharenting* o las que persigan fines lucrativos.
- Aumentar los requisitos o las restricciones legales para la participación de los menores en YouTube u otras plataformas audiovisuales. Dado que esta tarea podría no surtir demasiado efecto si los padres o tutores cumplen con tales requisitos, se necesitaría revisar el contenido de los canales y, en caso de que se expusiera a los menores en un porcentaje demasiado elevado, se exigiría el permiso de la autoridad laboral conforme al artículo 2.1 del RD 1435/85. De no disponer de ese permiso, se cerraría el canal inmediatamente, incluso en determinados supuestos se podría señalar al responsable de manera que no pudiera volver a abrir un canal.
- Otra medida pasa por crear una tasa o impuesto para aquellos canales cuyo contenido principal consista en la exposición de menores. En el caso de un impuesto, podría considerarse la opción de hacerlo progresivo en función del porcentaje que ocupa esa exposición en el contenido total del canal.

CAPITULO V. EL ESTATUTO DEL ARTISTA. UNA APROXIMACIÓN A LA PROBLEMÁTICA QUE SE PRETENDE ABORDAR CON ESTA NORMA.

En este último capítulo del trabajo se van a explicar las causas por las que hace años que se está trabajando en un Estatuto del Artista. Asimismo, se comentarán las medidas y soluciones más destacadas que se han aportado para redactar un texto legal que de verdad dé respuesta a los problemas laborales y profesionales de los artistas en espectáculos públicos en la actualidad.

I. La precariedad laboral. Rasgos definitorios.

El riesgo de sufrir precariedad en el empleo depende de múltiples factores. El Parlamento Europeo, en su Resolución de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario [2016/2221(INI)], determina algunos indicadores de precariedad, como son:

- La «escasa o nula seguridad laboral debido al carácter temporal del trabajo». Recuérdese que en el régimen de artistas solamente el 10% de la contratación es indefinida.
- Frente al despido, «protección rudimentaria y protección social insuficiente». Se han estudiado en esta investigación las modalidades de extinción de la relación laboral especial de los artistas, su escasa regulación y las consecuencias que conlleva.
- «Remuneración insuficiente para llevar una vida digna». El contrato de grupo, el tiempo de presencia que no computa como jornada de trabajo o el trabajo sumergido o como falso autónomo son claros ejemplos de esta situación en el régimen de artistas.
- «Derechos y prestaciones de protección social nulos o limitados». En España, hasta que no se aprobó el RDL 26/18, los artistas no tenían acceso a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, ni jubilación, durante sus períodos de inactividad.
- «Protección nula o limitada contra cualquier forma de discriminación». Este tema no se ha tocado directamente a lo largo del trabajo, aunque se pueden deducir algunas prácticas discriminatorias en comparación con otros regímenes o sectores simplemente con el examen que se ha llevado a cabo sobre la regulación específica de los artistas. Por otro lado, tampoco se ha analizado la discriminación por sexo y la exagerada brecha

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

de género que existe a nivel interno en el régimen de artistas porque sería una temática tan extensa que se podría hacer una investigación centrada únicamente en ese tópico.

- «Perspectivas nulas o limitadas de progreso en el mercado laboral o en materia de desarrollo y formación». De nuevo deben señalarse el trabajo oculto y la temporalidad características de esta relación laboral especial.
- «Bajo nivel de derechos colectivos y derecho limitado a la representación colectiva». Se ha dedicado un epígrafe a este claro indicador de precariedad laboral de los artistas.
- «Un entorno laboral que no respeta las normas mínimas de salud y seguridad». En un régimen especial como el de los artistas, donde se puede sobrepasar la duración de la jornada máxima legal abusando del tiempo de presencia (que a menudo ni siquiera se remunera), o en el que el trabajador puede no estar respetando el descanso semanal o disfrutando de las vacaciones por necesidad, por poner algunos ejemplos, se puede corroborar que tampoco en este sentido el ámbito artístico goza de una perspectiva positiva.

En resumen, si el Parlamento Europeo hubiese definido más indicadores de precariedad en el empleo, seguramente también se replicarían en el régimen especial de artistas en espectáculos públicos.

II. El Estatuto del Artista.

«Desde 1980, con la Recomendación sobre la Condición Social del Artista de la UNESCO en 1980, hasta la Resolución 2006/2249, del Parlamento Europeo, sobre el Estatuto Social de los Artistas, distintas instancias internacionales apostaban por desarrollar una ley para los profesionales del arte contemporáneo que incluya un estatuto especial para los artistas, en el que se aborden relaciones laborales, seguridad social, fiscalidad, movilidad internacional, derechos de autor» (Álvarez Cuesta, 2019, pág. 143).

En España ha habido algunos proyectos en este sentido que no han prosperado, por ejemplo, el “Borrador del Libro Blanco del Estatuto del Artista y del Creador” (2010-2012) o la “Estrategia para las Artes Visuales” (2011). Posteriormente, en 2017, se constituyó en el Congreso de los Diputados la Subcomisión para la elaboración del Estatuto del Artista y del Trabajador de la Cultura, que contó con el apoyo y aprobación de todos los partidos políticos, asociaciones y grupos de interés profesional, así como de la doctrina científica, que llevaba años señalando la necesidad de crear un organismo de estas características para tratar toda la problemática relativa a la precaria situación laboral de los artistas.

El informe redactado por la Subcomisión contenía «propuestas y recomendaciones en materia de protección laboral y Seguridad Social, de lucha contra los falsos autónomos y de representación» (Álvarez Cuesta, 2019, pág. 145), entre otras:

- «La inclusión en la Ley 20/2007, de 11 de agosto, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), de un Capítulo IV titulado Régimen profesional especial del profesional de la cultura, y su traslado a la Ley de la Seguridad Social, así como una ampliación de los supuestos y mejoras sociales del Real Decreto 2621/1986, que solo contempla las especificidades del escritor autónomo. (...)
- «Para los trabajadores por cuenta propia, se recomienda implementar, de manera general, sistemas que generen derechos de cotización, así como clarificar los requisitos para la inclusión en el régimen especial de trabajadores autónomos (RETA), de modo que se impida el acceso a las personas que trabajan en condiciones llamadas de falso autónomo. (...)
- «Con carácter general, se recomienda un sistema de bonificaciones para flexibilizar el RETA en situaciones de discontinuidad en las altas de los trabajadores culturales (...)

Gran parte de las restantes recomendaciones de este informe, relativas a la protección social de los artistas, se incluyeron en el RDL 26/18, ya examinado aquí. Posteriormente, y en cumplimiento del mandato dado por ese RDL, se han aprobado algunas normas que han aumentado o mejorado la protección de los artistas, pero el principal precepto, la disposición final tercera, que instaba al Gobierno a aprobar en el plazo de seis meses una norma específica para los artistas y derogar el RD 1435/85, sigue sin cumplirse cinco años después de su entrada en vigor.

En enero de 2023 se aprobó el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. La publicidad que se le dio a esta norma generó grandes expectativas, ya que parecía inminente la llegada del Estatuto del Artista. Sin embargo, en un texto legal compuesto por cuarenta y dos artículos más diecisiete disposiciones adicionales, cuatro transitorias, una derogatoria y trece finales, únicamente se han dedicado al régimen de artistas:

- La disposición adicional decimotercera. Grupo para el estudio e impulso de medidas de reconocimiento de la intermitencia en el ámbito laboral y de la Seguridad Social de los artistas y trabajadores autónomos de la cultura;
- La disposición transitoria cuarta. Base de cotización aplicable a los artistas de bajos ingresos incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en 2023;
- La disposición final cuarta, que modifica la LGSS, añadiendo algún artículo relacionado con la pensión de jubilación de los artistas.

Nada más que decir.

CONCLUSIONES.

El arte está presente en todas las facetas de nuestras vidas. La música, por ejemplo, nos acompaña en los eventos más significativos, ya sea un cumpleaños, una boda, una ceremonia de graduación o cualquier otra, un funeral... pero también en la vida cotidiana, en la ducha, conduciendo hacia el trabajo, haciendo las tareas domésticas, en un restaurante o viendo un spot publicitario. Nadie concibe ninguno de esos acontecimientos sin música. Las razones por las que nos acompaña son que estimula nuestras emociones y recuerdos, y tiene el poder de cambiar nuestro estado de ánimo. Lo mismo sucede con el cine, el teatro, el ballet o cualquier otra disciplina artística.

Es indiscutible que el arte no salva vidas, como la medicina –a pesar de que cualquier artista profesional dedique tanto tiempo al estudio como lo pueda hacer un médico–. Pero no es menos cierto que el arte previene enfermedades y sana el alma.

Entonces, si el arte es tan importante y nos humaniza, ¿por qué no se le atribuye el estatus que merece?, ¿por qué el sector artístico está tan castigado?, ¿por qué resulta tan difícil valorar el trabajo realizado por un artista?, ¿por qué al hablar de las condiciones laborales de los artistas “vale todo”? ¿por qué un arquitecto y un licenciado en música pertenecen al mismo grupo de cotización a la Seguridad Social (el número 1), pero con el músico se contempla la posibilidad de no remunerarle por su tiempo o servicios?

Cuando se reflexiona y se investiga desde la perspectiva del Derecho Laboral acerca de una experiencia profesional de más de veinte años como artista, surgen muchas preguntas, más que las respuestas que pueden obtenerse. Aun así, estas son las conclusiones que se extraen de este trabajo:

- La regulación del régimen especial de artistas en espectáculos públicos adolece de una alarmante falta de desarrollo y actualización. Hace más de cinco años que se emprendió

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

un proyecto para mejorar la normativa, el Estatuto del Artista, pero su puesta en marcha está siendo excesivamente lenta. Probablemente, si los organismos competentes para elaborarlo continúan a este paso, cuando por fin se apruebe estará obsoleto, como lo está la actual legislación con casi cuarenta años de antigüedad sin ser modificada.

- Las condiciones laborales de los artistas son tan precarias que la mayoría de ellos no pueden permitirse vivir de esa profesión, a pesar de que se estén adoptando medidas para mejorarlas. A modo ilustrativo, se empleará un dato demoledor: en 2015, el 36% de los artistas ingresaron menos de 3.000 € al año, y el 66,1% de los artistas obtuvo ingresos entre los 0 y los 12.000 €. Es decir, la media mensual de los ingresos del 66% de la población artística durante ese año fue de 500 € mensuales (Álvarez Cuesta, 2019, pág. 28).
- El sector cultural (aunque se comprobó en su momento que comprende muchas actividades que no son artísticas) unido a las actividades vinculadas con la propiedad intelectual constituyó el 3,4% del PIB y dio ocupación a más de setecientas mil personas en 2022. Sin embargo, estos datos no incluyen el empleo sumergido, como es lógico. Todo el empleo no declarado u oculto se traduce en desprotección para los trabajadores que lo realizan y ausencia de cotizaciones a la Seguridad Social.
- La negociación colectiva carece de utilidad y eficacia en el ámbito artístico porque las especialidades de este régimen chocan frontalmente contra la normativa sobre los derechos colectivos de los trabajadores. Hasta que esta carencia no se cubra o se corrija, será inútil e incluso contraproducente delegar en la negociación colectiva la regulación de las condiciones y derechos laborales de los artistas.
- Las redes sociales e internet son medios que están contribuyendo a incrementar exponencialmente y mejorar la difusión de las producciones audiovisuales, pero la legislación de este ámbito se desarrolla con demasiada lentitud. Ello provoca una considerable desprotección, sobre todo para los menores de edad.

Aún quedan demasiadas situaciones controvertidas por solucionar en el régimen especial de los artistas en espectáculos públicos. Con este trabajo de análisis se espera haber contribuido, cuando menos, a visibilizarlas y a facilitar su identificación.

BIBLIOGRAFÍA

- Abeleira Colao, M. (2022). "Comentarios al RD-Ley 5/2022 de 22 de marzo". *Revista de Derecho Laboral V-Lex*, 88-98.
- Álvarez Cuesta, H. (2019). *La precariedad en el sector del arte: un estatuto del artista como propuesta de solución*. Albacete: Bomarzo.
- Aranzadi SAU. (2017). *Contrato de trabajo y contratación laboral*. Madrid: Aranzadi SAU.
- Diccionario de la lengua española*. (7 de Abril de 2023). (Real Academia Española) Recuperado el 28 de noviembre de 2020, de <https://dle.rae.es>
- Espuny Tomás, M. (9 de Abril de 2023). *Mendicidad infantil: Ley sobre mendicidad y vagancia de los menores de diez y*. Obtenido de UPF.edu: <https://www.upf.edu/documents/3885005/3888714/EspunyTomasMendicidadInfantil.pdf/a396b267-3430-4d31-9d5d-efc76f294b8f>
- Fundación Alternativas. (2017). *El estado de la cultura en España*. Madrid: Lúa Ediciones 3.0.
- Gaceta de Madrid. (31 de Enero de 1900). *boe.es*. Obtenido de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1900/031/A00363-00364.pdf>

- Gaceta de Madrid. (11 de Enero de 1922). *boe.es*. Obtenido de <https://www.boe.es/gazeta/dias/1922/01/11/pdfs/GMD-1922-11.pdf>
- Gaceta de Madrid. (21 de Noviembre de 1931). *boe.es*. Obtenido de <https://www.boe.es/gazeta/dias/1931/11/22/pdfs/GMD-1931-326.pdf>
- Gaceta de Madrid. (28 de Noviembre de 1931). *boe.es*. Obtenido de <https://www.boe.es/gazeta/dias/1931/11/28/pdfs/GMD-1931-332.pdf>
- Gómez Abelleria, F. (2015). "La conversión en indefinido por reiteración discontinua y por utilización sucesiva de contratos temporales en la relación especial de artistas". *Revista de Información Laboral num. 1/2015*, 1-8.
- Martín Vales, P. (2020). "El encadenamiento de contratos en la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos". *Trabajo y Derecho N° 69*, 1-16.
- Martínez Yáñez, N. (2011). "El tiempo de presencia en las relaciones laborales". *Monografías. El régimen jurídico de la disponibilidad horaria*, 1-5.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (noviembre de 2021). *Estadística de contratos octubre de 2021*. Obtenido de SEPE: https://www.sepe.es/HomeSepe/dam/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2021/octubre_2021/ESTADISTICA_DE_CONTRATOS_MES.pdf
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (19 de mayo de 2023). *Estadística de contratos abril de 2023*. Obtenido de SEPE: https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2023/abril_2023/CINDEFYTEMP_CCAA_MES.pdf
- MITES. (2 de Abril de 2023). *Gob.es*. Obtenido de Repositorio documental: https://repositoriodocumental.mites.gob.es/jspui/bitstream/123456789/431/1/1_069617_1.pdf
- Molina González-Pumariega, R. (2006). El contrato laboral de los artistas en espectáculos públicos. *Lefebvre*, 1-5.
- Nieto Moreno, A. y. (24 de febrero de 2019). *El polémico negocio de los niños "youtubers"*. Obtenido de El País: https://elpais.com/sociedad/2019/02/23/actualidad/1550955595_762719.html
- Ruiz de la Cuesta Fernández, S. (2007). La regulación del trabajo artístico en la historia de la legislación laboral española. En S. Ruiz de la Cuesta Fernández, *El contrato laboral del artista* (págs. 53-70). Madrid: Tirant lo Blanch.
- Sanjuán, C. (2019). *Violencia viral*. Madrid: Save the children España.
- Universidad de Castilla-La Mancha. (7 de Abril de 2023). *Ley del Arte*. Obtenido de <https://www.uclm.es/centros-investigacion/cdce/sintitulo/sin-numero1/sin1-valcarcel/valcarcel-2>

ANEXO DE JURISPRUDENCIA.

I. Jurisprudencia del TJUE.

TJUE (Gran Sala), Caso R.J. contra Stadt Offenbach am Main. Sentencia de 9 marzo 2021 (TJCE 2021, 51).

El régimen jurídico del trabajo de los artistas en espectáculos públicos: análisis de su regulación, evolución reciente y algunos aspectos susceptibles de mejora.

TJUE (Gran Sala), Caso D. J. contra Radiotelevizija Slovenija. Sentencia de 9 marzo 2021 (TJCE 2021, 52).

TJUE (Sala Décima) Caso M. S. contra Fondazione Teatro dell'Opera di Roma, Sentencia de 25 octubre de 2018 (TJCE 2018, 249).

II. Jurisprudencia del TS.

STS de 24 de abril de 1986 (RJ 1986, 2239).

STS de 25 octubre 1988 (RJ 1988, 8148).

STS de 16 de julio de 1990 (RJ 1990, 6406).

STS de 31 de enero de 1991 (RJ 1991, 204).

STS de 24 de julio de 1996 (RJ 1996, 6416).

STS, Sala de lo Social, de 15 de julio de 2004, recurso 4443/2003.

STS, Sala de lo Social, de 16 de julio de 2010, recurso 3391/2009.

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 26/2020 de 15 enero (RJ 2020, 356).

III. Doctrina judicial.

STSJ de Andalucía-Sevilla, Sentencia núm. 317/1995 de 7 febrero (AS 1995, 743).

STSJ de Andalucía-Sevilla de 13 de febrero de 2003 (AS 2003, 2364).

STSJ de Aragón de 15 de mayo de 1996 (AS 1996, 1523).

STSJ de Castilla-La Mancha, Sentencia núm. 971/1997 de 15 octubre (AS 1997, 4787).

STSJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1637/2004 de 16 diciembre (AS 2005, 62).

STSJ de Cataluña de 16 de febrero de 2004 (JUR 2004, 95640).

STSJ de Galicia de 9 de marzo de 1998 (AS 1998, 5250).

STSJ de la Comunidad de Madrid de 20 de junio de 1995 (AS 1995, 2675).

STSJ de la Comunidad de Madrid de 30 de abril de 1996 (AS 1996, 2040).

STSJ de la Comunidad de Madrid de 4 de diciembre de 1997 (AS 1997, 4263).

STSJ de la Comunidad de Madrid de 25 de abril de 2002 (JUR 2002, 167972).

STSJ de la Comunidad de Madrid de 28 de junio de 2002 (JUR 2002, 213560).

STSJ de la Comunidad de Madrid de 5 de julio de 2002 (JUR 2002, 252467).

STSJ de la Comunidad de Madrid de 20 de septiembre de 2002 (JUR 2002, 281920).

STSJ de la Comunidad de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 5ª) núm. 977/2008 de 2 diciembre (AS 2009, 1309).

STSJ de la Comunidad de Madrid de 18 marzo 2014 (Rec. 2181/2013).

TSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social) Sentencia núm. 3709/1999 de 25 noviembre (AS 2000, 713).