



REVISTA DERECHO SOCIAL Y EMPRESA

LAS RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL: CUESTIONES DE ACTUALIDAD

NÚMERO 22, ENERO DE 2025

ENERO A JUNIO DE 2025, FECHA DE CIERRE DICIEMBRE DE 2024

EL RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS ARTISTAS
EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS:
ANÁLISIS DE SU REGULACIÓN Y CONDICIONES LABORALES

Verónica Lozano Espinosa

ENTIDADES EDITORAS



ISSN 2341-135X

EL RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS: ANÁLISIS DE SU REGULACIÓN Y CONDICIONES LABORALES

*THE LEGAL FRAMEWORK OF ARTISTS IN PUBLIC SHOWS:
ANALYSIS OF ITS RULES AND LABOUR CONDITIONS.*

VERÓNICA LOZANO ESPINOSA

Asesora laboral de artistas

Fecha de recepción: 2/7/2024

Fecha de aceptación: 9/11/2024

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. EL REAL DECRETO 1435/1985 Y LA NORMATIVA POSTERIOR A SU APROBACIÓN. 3. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS. 3.1. Definición. 2.2. Exclusiones. 4. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS. ASPECTOS DESTACABLES .4.1. La temporalidad en la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. 4.2. El tiempo a disposición del empresario que no es tiempo de trabajo efectivo. 4.3. El contrato de grupo. 4.3.1. Diferencia entre el grupo, el representante del grupo y el empleador. 4.3.2. Diferencia entre el despido y la expulsión de un miembro del grupo. 4.4. La extinción del contrato del artista. 4.4.1. La extinción por inexecución total. 4.4.2. Las otras causas de extinción admitidas en el RD 1435/85. 4.5. La contratación de menores en espectáculos públicos. 5. ALGUNAS LAGUNAS EN LA REGULACIÓN DE ESTA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL. PROPUESTAS DE MEJORA. 6. EL ESTATUTO DEL ARTISTA. 7. CONCLUSIONES. 8. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: Esta investigación se centra en la actividad laboral de los artistas en espectáculos públicos. Aborda una temática relevante para los empleados del sector, que prácticamente no se ha tratado en el ámbito laboral ni en el jurídico, e incluye información muy actualizada. A través de un análisis de la regulación de su régimen especial se conocerán

las condiciones de trabajo de estos artistas y se comprobará si las reformas y ampliaciones de la normativa han sido eficaces.

Por otro lado, se examinan las lagunas y aspectos desfavorables de esta regulación, así como se proponen algunas medidas de mejora.

ABSTRACT: This investigation is about the Laboral activity of the artists in public shows. It approaches a relevant topic for the workers of this field, which almost hasn't been tackled neither in the Laboral area nor in the legal one and includes a very updated information. Through an analysis of the regulation of its special regime, the working conditions of these artists will be known, and it will be verified if the reforms and extensions of the legislation have been efficient.

Apart from that, the legal loopholes and unfavourable aspects of this regulation are assessed, as well as some improvement measures are proposed.

PALABRAS CLAVE: Espectáculos públicos, régimen especial, condiciones laborales, estatuto del artista.

KEYWORDS: Public shows, special regime, laboral conditions, artist statute.

1. INTRODUCCIÓN

• Existe en nuestro país una legislación laboral que proteja a los empleados del ámbito artístico y regule sus condiciones de trabajo conforme a las necesidades que se derivan de la naturaleza especial de su actividad? **¿Reciben los artistas un trato profesional adecuado** al estatus que tiene el arte actualmente en nuestra sociedad? La respuesta a ambas preguntas para la inmensa mayoría de estas personas trabajadoras, por desgracia, es un “no” rotundo.

El arte, en cualquiera de sus manifestaciones, está presente en todas las facetas de nuestras vidas porque estimula la imaginación, las emociones y los recuerdos, y tiene el poder de cambiar nuestro estado de ánimo.

En España, tras la crisis de la pandemia del COVID-19, el **sector cultural** 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. Además, en la actualidad goza de una gran proyección internacional.

Sin embargo, cuando se reflexiona y se investiga desde la perspectiva del Derecho Laboral acerca de las condiciones de trabajo de los profesionales del arte, se pueden extraer conclusiones un tanto decepcionantes.

En 2022, tras casi 40 años conservando su redacción original, fue reformada y actualizada la norma que rige el régimen especial de los artistas en espectáculos públicos. Esta norma es el Real Decreto 1435/85, que consta únicamente de doce artículos para regular la gran cantidad de particularidades de esta actividad artística.

A título informativo, decir que la autora de este trabajo es profesional de la música desde hace veinticinco años y conoce el tema en profundidad. De hecho, el motivo que le ha llevado a estudiar un Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es, principalmente, conocer sus derechos como artista y poder asesorar a tantísimos compañeros del gremio que, al igual que ella, en algún momento de su carrera (o en demasiados) han sufrido las consecuencias de la desinformación o, simplemente, de las carencias de la regulación en el ámbito artístico.

¿Cuáles son las razones fundamentales por las que un gran número de artistas trabaja en condiciones precarias y muchos otros ni siquiera pueden dedicarse profesionalmente a esta actividad?

2. EL REAL DECRETO 1435/1985 Y LA NORMATIVA POSTERIOR A SU APROBACIÓN

Desde que en 1985 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 en cuenta la participación de los principales órganos de representación empresarial y de personas trabajadoras del sector artístico» (Abeleira Colao, 2022).

El Pleno del Congreso de los Diputados aprobó el 6 de septiembre de 2018, por unanimidad, el informe de la Subcomisión, 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» (Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista, 2018). 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».

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». El 10 de enero de 2023 se aprobó el 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, que parecía el esperado Estatuto artístico, pero en realidad no dedica prácticamente ninguna disposición a estas personas trabajadoras.

3. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS

Se procede ahora a delimitar la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos. Dicha relación laboral especial queda reconocida en el artículo 2.1 e) del ET, y su norma de desarrollo, como ya se dijo, es el RD 1435/85.

3.1. 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 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). 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).

2.2. Exclusiones

Resulta preceptivo hacer notar que, dentro del amplísimo conjunto de sujetos y actividades que podrían considerarse “artísticos”, como se ha visto en el anterior apartado, **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 (Abeleira Colao, 2022). 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).

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

4.1. La temporalidad en la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos

Si existe un aspecto que caracteriza esta relación laboral especial, 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, **la regla general en la contratación de los artistas en espectáculos públicos es la duración determinada** y lo excepcional es encontrar personas empleadas 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).

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.** Estas, 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.

La **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 26/2020 de 15 enero (RJ\2020\356), recurso 2845/2017, 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. El 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 requiere de la especificación de la obra u obras en las que la persona contratada va a prestar sus servicios.

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, p. 7-8): «**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 un cambio muy significativo 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**¹: «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

• • • • •
1 ECLI: ES:TSJM:2014:4184

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, 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 de octubre de 2018 (TJCE, 2018, 249), que determinó por primera vez 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 (organismo demandado) 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 tantas², 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.

Después de examinar la jurisprudencia clave para la **modificación del RD 1435/85**, mediante el art. 2.4 del RDL 5/2022, se abordará seguidamente la **redacción resultante del artículo 5**. Para ello, se utilizará la tabla comparativa que se muestra a continuación (Tabla 1), en la que vienen enumerados los cambios y ampliaciones con un superíndice³, y que posteriormente serán comentados.

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



2 Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª): Sentencia núm. 791/2020 de 23 septiembre (RJ 2020\4024, ECLI: ES:TS:2020:3071); Sentencia núm. 928/2020 de 20 octubre (RJ 2020\4582, ECLI: ES:TS:2020:3667); Sentencia núm. 982/2020 de 10 noviembre (RJ 2020\4717, ECLI: ES:TS:2020:3922); Sentencia núm. 992/2020 de 11 noviembre (RJ 2020\4638, ECLI: ES:TS:2020:3834); Sentencia núm. 859/2021 de 7 septiembre (RJ 2021\4110, ECLI: ES:TS:2021:3390); Sentencia núm. 62/2022 de 25 enero (RJ 2022\489, ECLI: ES:TS:2022:361) y Sentencia núm. 797/2022 de 4 octubre (RJ 2022\4615, ECLI: ES:TS:2022:3637), entre otras.

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.

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.</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 dos 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 debiera 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.</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. 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. 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 resultara de abonar veinte días de salario por cada año de servicio.</p> <p>Tres. 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, 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 constituya la prestación pactada</p>

Tabla 1. Tabla comparativa entre las redacciones original y actual del art. 5 RD 1435/85.

Elaboración propia a partir del BOE.

El tercer cambio **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, 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 (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.

4.2. 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). 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), 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, la persona trabajadora se encuentra en el lugar de trabajo y a disposición del empresario**.

El RD 1435/85, 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) 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, esta «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 la persona trabajadora 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 8.1 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 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 empleador, 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), 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 Jaeger»⁴.

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.

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.

4.3. 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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras, 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 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.

Por su parte, **el RD 1435/85 ni siquiera menciona esta modalidad de contratación**,

• • • • •

4 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.

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.

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

El concepto de “empleador”⁵ 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**.

.....

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

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 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 esta idea, véase, por ejemplo, la STSJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1637/2004 de 16 diciembre (AS 2005, 62)⁶, 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.

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**. 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, según el artículo 10 del ET (...) entre los miembros del grupo podrán existir discrepancias y deducirse reclamaciones, para cuya resolución será competente la jurisdicción social» (Fundamentos de Derecho).

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

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

• • • • •
6 ECLI:ES:TSJCLM:2004:3080

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 este como empresa. (...) no cabe acoger [el recurso] que recaba nulidad de un despido, puesto que este 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 contratado por el empresario y sus integrantes, se examinarán las distintas formas de extinción del contrato en este régimen especial.

4.4. 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 (Tabla 2), que compara la redacción original con el resultado de la aplicación del art. 2.5 del RDL 5/2022⁷. Posteriormente se comentarán los cambios y particularidades de este precepto.

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).

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



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.

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.

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 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 incurriera en fraude de ley.</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.</p>	<p>Uno. El contrato de trabajo de las personas artistas que desarrollan actividad en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la música 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, 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. Podrán acordarse prórrogas sucesivas del contrato laboral artístico de duración determinada, siempre que la necesidad temporal de la empresa, que justifique su celebración, persista.</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.</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.</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].</p>

Tabla 2. Tabla comparativa entre las redacciones original y actual del art. 10 RD 1435/85.

Elaboración propia a partir del BOE.

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 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 consiste en la supresión del quinto apartado. Este 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.

4.4.1. La extinción por inejecución total

El apartado cuarto del artículo 10 recientemente visto, y que 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 ahora 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. 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.

Lo más destacable de esta forma de extinción es que **se resuelve por la vía civil**, no por la laboral: **el artista debe ser indemnizado tanto por el trabajo que no ha llegado a hacer con el empleador (daño emergente) como por los trabajos que haya podido rechazar por haberse comprometido con este (lucro cesante)**. Respecto a estos últimos, suele ser tan difícil de demostrar o justificar que normalmente los jueces calculan la indemnización no por el perjuicio económico sino en función de los daños morales, esto es, por el modo en que pueda afectar a la carrera o el renombre del artista el hecho de no realizar la actuación o actuaciones. Huelga decir que el concepto de “daños morales” es más indeterminado, si cabe, que los trabajos dejados de hacer con otras empresas.

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 ya estudiado aquí, dado que, recordemos, no computa como jornada laboral ni se remunera, a no ser que lo prevea la negociación colectiva. ¿Debería contabilizarse ese tiempo, aunque no estuviera regulado por convenio, en aras de la buena fe contractual?

4.4.2. Las otras causas de extinción admitidas en el 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 más destacado de este precepto es que **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.**

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». “Lo no previsto”, es decir, las restantes causas de extinción de la relación laboral, quedaría recogido en el artículo 49 del ET, pero sería demasiado extenso para desarrollar aquí, de modo que únicamente se señalarán dos aspectos significativos en este sentido:

La figura del contrato de duración indeterminada en este régimen especial es puramente anecdótica. En la actualidad, **ni siquiera uno de cada diez contratos artísticos es de duración indefinida**. Es más, **las estadísticas del INE no distinguen entre contratación indefinida ordinaria o fija discontinua, ni tampoco entre esa contratación a tiempo completo o parcial**. Por ello, hay muchas formas de extinción basadas en este tipo de contratación que son totalmente residuales en el mundo artístico.

Por otro lado, 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.

Este precepto **prohíbe la extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora cuando exista dicho pacto, en contraposición a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores** en su artículo 21.3, que permite a la persona trabajadora «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».

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 este modo, atendiendo a estas circunstancias, no sería descabellada la idea de revisar la regulación de este pacto y desarrollarla con más detalle.

4.5. La contratación de menores en espectáculos públicos

La última característica del régimen de artistas en espectáculos públicos que se va a analizar aquí 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.

Los menores de dieciséis años que pueden participar en espectáculos públicos con el permiso de la autoridad laboral, los únicos reconocidos en derecho laboral, parecen tener cada vez más colegas análogos en el mundo virtual: **niños expuestos en las redes sociales**

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.

5. ALGUNAS LAGUNAS EN LA REGULACIÓN DE ESTA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL. PROPUESTAS DE MEJORA

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

- la **falta de desarrollo** de esta norma y 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».

A continuación, citaremos las principales variables que perjudican a las personas incluidas en el régimen de artistas en espectáculos públicos y algunas posibles mejoras:

La **terminología relacionada con el arte** y la cultura es tan extensa y ambigua que, según la fuente consultada, se pueden alcanzar conclusiones incluso contradictorias. Sería conveniente, por tanto, unificar criterios y emplear **una sola definición** de “artista” en todas las normas dirigidas total o parcialmente a la regulación de este régimen especial, para que nadie susceptible de pertenecer a él pueda quedar excluido por un problema meramente lingüístico.

El **tiempo a disposición del empresario no considerado como tiempo de trabajo efectivo**. 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 tér-

menos 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 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.

El **contrato de grupo**. Las posibles mejoras en la normativa relativa a este contrato pasan por:

- **Derogar**lo, 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 persona trabajadora como de empleadora, 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.

Respecto a la **inejecución total de la prestación de servicios**, se propone:

- Que la inejecución total **se rija por las normas laborales, no por el Código Civil, y se considere 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 cál-

culo 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 amplíe 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.

En cuanto al **pacto de plena dedicación**, y como se ha visto, cuando existe el artista no puede rescindir el contrato. Si lo hace, debe indemnizar al empleador por daños y perjuicios. El RD 1435/85 conserva el texto original referido a este pacto tras la reforma de 2022. 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.

El **régimen de descansos y vacaciones** es el del Estatuto de los Trabajadores para las relaciones laborales comunes. En la práctica y entre otras consecuencias, la inmensa mayoría de los artistas, al finalizar su contrato temporal (qué es la modalidad generalizada de contratación), serán retribuidos por las vacaciones no disfrutadas.

Algunas medidas que sería recomendable adoptar en torno a la **contratación de menores** y a su protección 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.

Existe una gran cantidad de **empleo sumergido** porque **se abusa de la figura del “artista colaborativo” y la del falso autónomo**. Ello se traduce en desprotección para las personas trabajadoras y menos cotizaciones a la Seguridad Social.

Derechos y protección del **personal técnico y auxiliar**: tras la reforma acometida en el 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. Ello ha supuesto un paso significativo en la regulación de los derechos de estas personas, 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 a este personal 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 no extrapolable a otros colectivos. 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, por citar algunos, trabajan prácticamente en las mismas condiciones que 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.

6. EL ESTATUTO DEL ARTISTA

Seguidamente, se enumerarán algunos de los indicadores de **precariedad en el empleo** que definió el Parlamento Europeo en 2017: escasa o nula seguridad laboral debido al carácter temporal del trabajo; protección rudimentaria y protección social insuficiente frente al despido; remuneración insuficiente para llevar una vida digna; bajo nivel de derechos colectivos y derecho limitado a la representación colectiva... 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.

Desde la década de los 80, diversos organismos internacionales han abogado por la creación de una ley que proteja expresamente a los artistas contemporáneos. En España, desde 2010 han aparecido varios proyectos en esa línea que no han prosperado y hace más de 5 años que se habla de un Estatuto del Artista que no llega, esa norma que sustituiría al RD 1435/85 por mandato del RDL 26/18.

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 expec-

tativas, 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.

7. CONCLUSIONES

Es indiscutible que el arte no salva vidas, al menos de la forma en que lo hace la medicina -a pesar de que cualquier artista profesional dedique tanto tiempo al estudio como lo pueda hacer un médico-. Pero también está demostrado que el arte previene enfermedades y “sana el alma”, tanto para el propio artista como para el espectador.

En definitiva, si el arte nos humaniza y es tan importante en nuestra sociedad por todos los beneficios que aporta, ¿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?

Como se puede comprobar, sobre todo desde la perspectiva aportada por la autora y su experiencia en el sector, existen demasiados factores que influyen negativamente en la actividad de los artistas en espectáculos públicos y les impiden dedicarse a ella profesionalmente. Es hora de evolucionar y promover cambios sustanciales para que estas personas recojan el merecido fruto por su esfuerzo, sin verse obligados a trabajar “por amor al

arte”, total o parcialmente, en esa disciplina artística que llevan estudiando y desarrollando toda la vida.

8. BIBLIOGRAFÍA

ABELEIRA COLAO, Manuela. Comentarios al RD-Ley 5/2022 de 22 de marzo. *Revista de Derecho Laboral V-Lex*, 2022, 88-98.

ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *La precariedad en el sector del arte: un estatuto del artista como propuesta de solución*. 1.ª ed. Albacete: Bomarzo. 2019. 156 p. ISBN: 978-84-17310-57-8

Aranzadi SAU. *Contrato de trabajo y contratación laboral*. 1.ª ed. Madrid: Aranzadi SAU. 2017. 261 p. Practicum Social 2017. ISBN 978-84-9099-110-7.

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>.

Fundación Alternativas. *El estado de la cultura en España*. Madrid: Lúa Ediciones 3.0. 2017

GÓMEZ ABELLERÍA, Francisco Javier. La conversión en indefinido por reiteración discontinua y por utilización sucesiva de contratos temporales en la relación especial de artistas. Editorial Aranzadi, S.A.U. *Revista de Información Laboral*. 2015. n.º 1. p. 1-8.

MARTÍN VALES, Priscila. El encadenamiento de contratos en la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. Wolters Kluwer. *Trabajo y Derecho*. 2020. N.º 69. p. 1-16.

MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora María. El tiempo de presencia en las relaciones laborales. *El régimen jurídico de la disponibilidad horaria*. 1.ª ed. Madrid: Aranzadi, S.A.U. 2011. p. 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, Rocío. El contrato laboral de los artistas en espectáculos públicos. *Lefebvre*. 2006. p. 1-5.
- NIETO MORENO, Antonio y SOSA TROYA, María. (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, María Soledad. La regulación del trabajo artístico en la historia de la legislación laboral española. *El contrato laboral del artista* 1.^a ed. Madrid: Tirant lo Blanch. 2007. p. 53-70.
- SANJUÁN, Cristina. *Violencia viral*. Madrid: Save the children España. 2019. 100 p. M-22786-2019.
- Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista. Informe de la Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista, en Boletín oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. 2018. p. 41-70.
- 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>.