

## **RESUMEN**

El objetivo del presente trabajo es hacer un recorrido de las relaciones laborales de los artistas en espectáculos públicos en cuanto a los antecedentes normativos, la legislación actualmente de aplicación, el concepto de artista, la figura de organizador de espectáculos públicos y del representante artístico, tipología de contratos de trabajo, salarios y las modalidades de extinción del contrato de trabajo, entre otros.

Para ello se han analizado en profundidad las normas sustantivas de aplicación a dichas relaciones, una extensa jurisprudencia emanada al efecto, así como diversa bibliografía de referencia de autor, y artículos doctrinales varios.

## **PALABRAS CLAVE**

La relación laboral de artistas.

## **ABSTRACT**

The aim of this paper is to make a tour of the labor relations of artists in public shows in terms of the regulatory background, the legislation currently in place, the concept of artist, the figure of organizer of public performances and the artistic representative, typology of work contracts, salaries and the modalities of termination of the work contract, among others.

To this end, the substantive norms of application to these relationships have been analyzed in depth, an extensive jurisprudence emanated to that effect, as well as diverse bibliography of author reference, and various doctrinal articles.

## **KEY WORDS**

The employment relationship of artists.

I.	INTRODUCCION.....	4
II.	ANTECEDENTES NORMATIVOS.....	4
III.	LAS FUENTES ACTUALES.....	7
1.	El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. ....	7
2.	Los Convenios Colectivos.....	8
IV.	SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.....	10
1.	El empresario en las relaciones laborales de los artistas.....	10
1.1	El organizador de espectáculos públicos.....	10
1.2	El artista como organizador de espectáculos públicos.....	13
1.3	El representante artístico y los agentes. ....	15
1.4	Las empresas discográficas. ....	17
2.	El artista en espectáculos públicos. ....	18
2.1.	Concepto genérico.....	18
2.2.	El grupo artístico. ....	20
2.3.	Supuestos excluidos.....	24
2.3.1.	El artista privado. ....	24
2.3.2.	El personal auxiliar y técnico en espectáculos públicos. ....	25
2.4.	Concursantes de programas de televisión de reality show. ....	27
V.	LABORALIDAD DE LA RELACION DEL ARTISTA .....	32
1.	La relación laboral.....	32
1.1.	Presupuestos de la laboralidad.....	32
VI.	EL CONTRATO DE TRABAJO DEL ARTISTA. ....	34
1.	La capacidad para contratar del artista .....	34
1.1.	La edad.....	34
1.2.	La nacionalidad.....	36
1.3.	La Titulación .....	38
2.	El objeto y causa del contrato artístico.....	39
3.	La forma y el contenido del contrato de trabajo. ....	40
3.1.	Forma y objeto del contrato.....	40
3.2.	Derechos y deberes del artista. Referencia a la ocupación efectiva. ....	41
3.3.	El pacto de plena dedicación y de no competencia del artista. ....	44
3.4.	El periodo de prueba.....	47

4.	<i>La duración de los contratos de trabajo y modalidades de contratación en el sector artístico. La preferencia por la temporalidad.</i>	48
4.1.	<i>El contrato fijo discontinuo.</i>	55
VII.	<b>LA JORNADA LABORAL, DIAS FESTIVOS, PERMISOS Y VACACIONES</b>	57
1.	<i>La jornada laboral.</i>	57
1.1.	<i>Las actividades consideradas de ocupación efectiva y los tiempos de espera.</i>	57
1.2.	<i>El descanso semanal, días festivos, permisos retribuidos y vacaciones.</i>	59
VIII.	<b>EL SALARIO DEL ARTISTA</b>	60
1.	<i>Concepto de salario.</i>	60
2.	<i>La estructura del salario.</i>	62
2.1.	<i>El salario base.</i>	62
2.2.	<i>Las gratificaciones extraordinarias.</i>	63
2.3.	<i>Los complementos salariales.</i>	64
3.	<i>Percepciones de naturaleza extra salarial.</i>	65
3.1.	<i>Las previstas en el artículo 26.2 ET.</i>	65
3.2.	<i>La retribución por copias privadas, por comunicación pública de actuaciones fijadas en soporte y el complemento por retransmisión de actuaciones.</i>	66
3.2.1.	<i>La retribución o compensación equitativa por copia privada.</i>	66
3.2.2.	<i>La retribución derivada de actos de comunicación pública.</i>	67
3.2.3.	<i>El complemento por retransmisión de actuaciones.</i>	67
IX.	<b>LAS MODALIDADES DE EXTINCION DEL CONTRATO</b>	68
1.	<i>La extinción de los contratos de duración determinada</i>	68
1.1.	<i>Por cumplimiento del contrato o expiración del plazo contenido el mismo.</i>	68
1.2.	<i>El preaviso por fin de contrato del artista.</i>	69
2.	<i>La dimisión del artista y su abandono.</i>	70
3.	<i>El despido del artista.</i>	71
4.	<i>El incumplimiento del contrato de trabajo artístico por inejecución total de la prestación.</i>	74
X.	<b>CONCLUSIONES.</b>	76
XI.	<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	79
XII.	<b>JURISPRUDENCIA.</b>	81

## **I. INTRODUCCION.**

El objetivo del presente trabajo es proceder a un estudio de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. Para ello se han analizado en profundidad los contenidos específicos de dicha relación, recurriendo a numerosa jurisprudencia emanada al efecto, bibliografía de referencia, así como artículos doctrinales de autor.

Se comienza en los apartados segundo y tercero con un estudio de los antecedentes normativos y las fuentes actuales de aplicación, como son el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto por el que regula la relación especial de los artistas en espectáculos públicos, el Estatuto de los Trabajadores y se enumeran también los convenios colectivos de referencia

En el capítulo cuarto se trata de realizar una caracterización de los sujetos de la relación laboral. Se analiza la figura del empresario u organizador de espectáculos propios y del artista y se trata de diferenciar de otras figuras afines. Se trata igualmente de diferenciar la figura del empresario de otras afines como los agentes o los representantes. Asimismo, se estudian los supuestos en los que el artista es el organizador del espectáculo y se analiza el grupo artístico como modalidad de agrupación de trabajadores. Se procede también a diferenciar la relación laboral del artista de otras prestaciones que se efectúan en el marco de espectáculos públicos pero no tienen tal carácter, como, por ejemplo, la relación del personal técnico o los concursantes en programas de telerrealidad.

En el capítulo quinto se da cuenta de los presupuestos de laboralidad de la relación laboral artística; continuando en el sexto con el estudio del contrato de trabajo artístico, derechos y deberes de las partes.

Finalmente el salario del artista y las modalidades de extinción del contrato de trabajo artístico son los contenidos de los capítulos séptimo y octavo del presente trabajo.

## **II. ANTECEDENTES NORMATIVOS**

La segunda Ley de Accidentes de Trabajo de 10 de enero de 1922, volvía a incluir en su ámbito de aplicación a los teatros con respeto de su personal obrero, reconociendo

el derecho de indemnización de asistencia sanitaria al personal artístico y administrativo, siempre que sus haberes no superarán las quince pesetas. En esa misma línea El Código de Trabajo de 1926, en el número 5 del artículo 195 incluyó al personal obrero de los teatros, personal artístico y administrativo de los mismos cuyos haberes no excediesen de quince pesetas diarias.

La primera regulación del contrato de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico tuvo lugar con la promulgación del Código de Trabajo, aprobado por Real Decreto-Ley de 23 de agosto de 1926, que en su artículo 6 se incluyó a los artistas circenses y actores de teatros como trabajadores, haciéndose eco de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que ya en sentencia del 3 de febrero de 1915<sup>1</sup> reconoció por primera vez a los artistas circenses como trabajadores por cuenta ajena y determinó que *«no puede calificarse a dichos artistas como profesionales de la inteligencia y de las artes llamadas liberales, sino como meros trabajadores que eventualmente ejercen un oficio mecánico y experimental»*.

Con anterioridad la segunda Ley de Accidentes de Trabajo de 10 de enero de 1922, ya recogía en su ámbito de aplicación a los teatros con respeto de su personal obrero, reconociendo el derecho de indemnización de asistencia sanitaria al personal artístico y administrativo, siempre que sus haberes no superarán las quince pesetas. Asimismo en esa misma línea El Código de Trabajo de 1926, en el número 5 del artículo 195 incluyó al personal obrero de los teatros, personal artístico y administrativo de los mismos cuyos haberes no excediesen de quince pesetas diarias.

La Ley de Contrato de Trabajo de 1931, de 21 de noviembre, pasó a definir el contrato de trabajo como aquel por el cual una o varias personas se obligan a la prestación de un servicio o a ejecutar un trabajo para uno o varios patronos, actuando bajo la dependencia de ellos y percibiendo a cambio una remuneración. Asimismo se consideraba trabajadores no solo a los obreros sino a diversos colectivos que no eran considerados como tales, como los intelectuales, en el que se incardinaban los artistas, y los cuales no figuraban en las relaciones excluidas de la citada Ley<sup>2</sup>.

A partir del año 1932 los Jurados mixtos o bien denominadas comisiones paritarias, comenzaron a dictar las primeras Bases de Trabajo referentes a los artistas en

---

<sup>1</sup> Publicada el 22 de septiembre de 1915 en la Revista General de Legislación y Jurisprudencia, tomo 132, núm. 1, de 1915, págs. 327-330.

<sup>2</sup> Trabajos familiares, siempre que no se acredite su condición de asalariados; ocasionales de carácter amistoso, benévolo o de buena vecindad.

espectáculos públicos. Así las Bases para los matadores de Toros (OM 16 de julio 1932), actores de teatro (OM 2 septiembre 1932), profesores de orquesta (OM 23 noviembre 1932), coristas (OM 30 noviembre 1932), pianistas (OM 28 febrero de 1933).

En la Ley de Contratos de Trabajo de 1944, se citó por primera vez los contratos especiales de trabajo, aunque en ellos no se incluían en ellos a los concertados entre un artista y un organizador de espectáculos públicos, pero tampoco figuraban entre las relaciones excluidas en el artículo 2 (al igual que sucedía en la Ley de Contrato de Trabajo de 1941)<sup>3</sup>.

El reconocimiento jurisprudencial continuó con la STS, de 24 de marzo de 1941 (Ar.371), que reconoció el carácter laboral a la relación existente entre un empresario de espectáculos públicos y un artista. Por contra la STS, de 9 de febrero de 1951 (AS 320), consideró como relación administrativa la entablada entre una Banda de Música municipal con el Ayuntamiento<sup>4</sup>.

Respecto a los matadores de toros, desde un inicio la jurisprudencia ha reconocido el carácter laboral de los contratos celebrados entre el matador de toro y el empresario ya que el torero se obliga « *voluntariamente a prestar sus servicios mediante el pago de una remuneración y bajo la dependencia de dicho empresario respecto al lugar, día y hora en que ha de celebrarse el espectáculo, clase de ganado y número de toros que se compromete a matar*»<sup>5</sup>, reconociéndose posteriormente la misma naturaleza laboral al contrato suscrito con los mozos de estoque<sup>6</sup>. El mismo reconocimiento supuso respecto a los cantantes cuando prestan sus servicios de grabación para compañías discográficas a cambio de una remuneración<sup>7</sup>.

Otras fuentes legislativas importantes fueron las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo emanadas del Ministerio de Trabajo que tenían como finalidad regular las condiciones mínimas que debían respetar los contratos de trabajo, para una determinada rama de producción, entre las que se hallaban las relaciones laborales de los artistas en espectáculos públicos, así como las Ordenanzas de Trabajo que introdujeron numerosas particularidades en el carácter laboral de los artistas. Entre las Ordenanzas se hallaban:

---

<sup>3</sup> Trabajos familiares, siempre que no se acredite su condición de asalariados; ocasionales de carácter, amistoso benévolo y el servicio doméstico.

<sup>4</sup> En la misma línea STS, de 9 de febrero de 1951 (Ar.320).

<sup>5</sup> STS, de 9 de junio de 1947 (Ar. 1018); STS, 26 de junio de 1947 (Ar.895) que confirma lo mismo.

<sup>6</sup> SSTS, de 31 de enero de 1957 (Ar.301); 4 de abril de 1959 (Ar.1245); 23 de marzo de 1960 (Ar.1105) y de 13 de marzo de 1962 (Ar.912).

<sup>7</sup> STS, de 20 de junio de 1966 (Ar.3589).

las de Espectáculo Taurino (OM 17 junio 1943), Teatro, Circo, Variedades y Folklore (OM 26 febrero 1949 y OM 18 julio de 1972), Industria Cinematográfica (OM 31 diciembre 1948, con sus posteriores modificaciones), y Profesionales de la Música (OM 19 febrero de 1948, OM 25 junio 1963, OM 2 mayo 1977).

No obstante no es hasta la Ley 16/1976, de Relaciones Laborales, de 8 abril, en su artículo 3, y en su apartado j), cuando se reconoce legislativamente por primera vez el carácter especial de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos, y el carácter laboral de su prestación, al hacerse eco de toda la doctrina jurisprudencial emanada hasta entonces, que defendía el carácter laboral de la prestación artística y las especialidades de la misma, recogidas en las normas sectoriales que disciplinaban el trabajo artístico<sup>8</sup>. Esta norma mantuvo su vigencia hasta que la D.A. 3ª de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980, la deroga definitivamente. En dicho precepto se encuadra el trabajo de los artistas en espectáculos públicos dentro de las relaciones laborales especiales, como relación que une a los artistas con los organizadores o empresarios de los espectáculos públicos en general. Asimismo en la primera versión del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 2.1, en su letra e), ya aparecía la relación mencionada como la de *«La de los artistas en espectáculos públicos»*, pero sin desarrollo reglamentario posterior. Y es en la Ley 32/1984, (BOE núm. 186, de 4 de agosto de 1984), en su Disposición Adicional Primera cuando se matiza que *“El Gobierno en el plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, regulará el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2., punto 1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.”*. Hecho que se materializó con la aprobación del Real Decreto 1.435/1985, de 1 de agosto, reguladora de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

### **III. LAS FUENTES ACTUALES.**

#### **1. El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.**

Esta norma, (en adelante RDA), que entró en vigor el 1 de enero de 1986, es fruto de la encomienda que se contenía en el artículo 2., punto 1, de la Ley 8/1980, de 10 de

---

<sup>8</sup> DURÁN LÓPEZ, F. “La relación especial de los artistas”, en *Revista Laboral*, número 1, 1986, pág. 225.

marzo del Estatuto de los Trabajadores; disp.adic, 1ª de la Ley 32/1984, de 2 de agosto y anteriormente en la Ley de Relaciones Laborales.

Es el pilar normativo central que regula expresamente la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos ya que el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRET), únicamente en su artículo 6.4 regula la admisión de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos.

Se trata de una norma que no pretende acaparar de manera exhaustiva la regulación del contenido de la relación contractual del artista, sino que deja a la negociación colectiva sectorial el establecimiento concreto de los derechos y deberes de las partes, a saber, el artista que de manera voluntaria actúa bajo la dependencia de un organizador de espectáculos públicos como empresario<sup>9</sup>.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRET), actúa de norma supletoria, conforme a la remisión que efectúa el artículo 1.2 del RDA, que establece que *«en lo no regulado por el presente Real Decreto será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto sean compatibles con la naturaleza laboral de los artistas en espectáculos públicos»*, entendiéndose estas últimas no solo las disposiciones que desarrollen el TRET, sino también, las relaciones de conflicto, entre ellas Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante LRJS), el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, entre otras), así como las que tienen por objeto las relaciones colectivas de trabajo, como la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

## **2. Los Convenios Colectivos.**

Son fuente del derecho de naturaleza dispositiva con cobertura legal en el artículo 37.1 de la Constitución Española (en adelante CE), que invoca el principio de la autonomía colectiva para la formación, entre otras de las relaciones de trabajo, y en los artículos 3.1.b) y 82 TRET, con plena eficacia vinculante entre las partes que los suscriben, en los que se regulan las condiciones laborales de los trabajadores, derechos y obligaciones de los mismos y el empresario, sin perder de vista que tanto el TRET como

---

<sup>9</sup> ALZAGA RUIZ, I. *La Relación Laboral de los Artistas*, CES, Madrid, 2001, pág. 55.



el RDA son normas de derecho necesario, que los convenios pueden mejorar pero nunca empeorar.

A tenor de lo establecido en la actual disp. Tras.6ª TRET, todas las normas reglamentarias sectoriales mantendrían su vigencia de manera transitoria hasta que fueran sustituidas por los convenios colectivos<sup>10</sup>.

Entre ellos podemos citar: El CCol Estatal de Profesionales del Doblaje (rama artística) (BOE 2 de febrero de 1994); el Acuerdo Marco de Ámbito Nacional para las Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España, (BOE 25-09-1998), que deroga la Ordenanza de Teatro, Circo y Variedades; CCol entre empresas de producción audiovisual y los figurantes que presten sus servicios a las mismas (BOE 18-5-16); CCol de productores de obras audiovisuales y los actores (BOE 16-5-16); CCol (personal de salas de fiesta, bailes y discotecas (BOE 18-5-12 BOE 18-5-12); CCol Nacional Taurino (BOE 15-1-15), CCol de productores de obras audiovisuales y figurantes (BOE 18-5-16).

A nivel de Comunidades Autónomas existe un nutrido volumen de convenios colectivos (en adelante CCol), pudiendo citar entre ellos, el CCol de Profesionales de Doblaje de Cataluña (DOGC de abril de 2006); el CCol de Actores y Actrices de Teatro de Cataluña (DOGC de 18 de julio de 2014; el CCol del Sector de los Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM de 15 de mayo de 2012); CCol de Actores y Actrices de la Comunidad de Madrid (BOCM de 6 de junio de 2015); el CCol de Actores y Actrices de Teatro de Galicia (DOG de 30 de abril de 2009), prorrogado en 2017 (DOG de 4 de mayo de 2017); el CCol de Profesionales de doblaje y sonorización de Madrid, (rama artística), (BOCM 9 de diciembre de 2017); CCol de la Industria de producción audiovisual (Técnicos) (BOE DE 30 de enero de 2015); el CCol estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas (BOE 16 de mayo de 2016), y a nivel de empresa cabe mencionar el II Convenio colectivo de la Corporación RTVE (BOE DE 30 de enero de 2015).

---

<sup>10</sup> HURTADO GONZÁLEZ, L. *Artistas en espectáculos públicos. Régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social*, La Ley, Madrid, 2006, pág. 69.

#### IV. SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.

##### 1. El empresario en las relaciones laborales de los artistas.

###### 1.1 El organizador de espectáculos públicos.

De manera sucinta y conectándolo con lo dispuesto en los arts. 2.1 e) y 1.2 ET, podríamos considerar al empresario artístico como aquella persona física o jurídica por cuya cuenta se presta el trabajo artístico, siendo además el pagador de la retribución y en cuyo ámbito organizativo y dirección se inserta y desarrolla el mismo. Figura que «adolece de una cierta indeterminación, dado el número y variedad de los sujetos implicados en el entramado de espectáculos públicos, algunos de los cuales entablan vínculos diversos con el artista, su trabajo y el entorno en que se presta»<sup>11</sup>. Por ejemplo pueden confluir en un espectáculo el titular del local, el director artístico, la autoridad que preside la corrida en los festejos taurinos, la figura del manager o representante del artista, el grupo artístico en el que se puede integrar el artista individualmente considerado.

No obstante el RDA ayuda a disipar esa indeterminación estableciendo la bilateralidad de la relación entre el artista y el organizador de espectáculos públicos en la condición de empresario de aquel.

Dicho empresario puede ser una persona física (son muy escasos los casos), o jurídica, de naturaleza privada o pública, pudiendo también serlo una comunidad de bienes al amparo del artículo 1.2 TRET, o cualquier ente desprovisto de personalidad jurídica<sup>12</sup>. Por tanto no es necesario que el empleador tenga la condición de empresa mercantilmente hablando, ni que se dedique habitualmente y de manera profesional a organizar espectáculos, por lo que cualquier persona o ente (como pudiera ser un ente local, en el caso de un ayuntamiento, o una comisión de festejos, etc.), en cuanto organice un espectáculo, es sujeto de esta relación especial<sup>13</sup>. Y en consecuencia pueden contratar a artistas las comisiones de festejos cuando actúen «en nombre o por delegación de otros entes, como barrios, peñas, comparsas, etc.»<sup>14</sup>, si bien quien tendrá la condición de empleador ante el artista serán dichos entes. Si la contratación la lleva a cabo una comisión de fiestas vinculada a un Ayuntamiento o Corporación Local, quien asumirá el

---

<sup>11</sup> HURTADO GONZÁLEZ, L. *Artistas en espectáculos públicos. Régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social*, op.cit; págs. 104 y 105.

<sup>12</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M. "Empresarios desprovistos de personalidad jurídica", en *Revista Española del Derecho del Trabajo*, núm.2, 1980, págs. 229 y ss.

<sup>13</sup> STSJ Valencia, de 25 de noviembre de 1999 (AS 2000/713).

<sup>14</sup> LOPEZ TARRUELLA-MARTINEZ, F., "Artículo 2.1 e).Relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos", en E. Borrajo Dacruz (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo II, Vol.1, Edersa, Madrid, 1985, pág. 193.

rol de empleador será dicha entidad pública y no la comisión<sup>15</sup>. Así pues, será empresario artístico, no solo el que manera habitual y permanente se dedique a ello sino también el organizador de eventos que de manera ocasional contrata la actuación artística o de exhibición de la misma, para posteriormente proceder a su difusión pública<sup>16</sup>, siempre y cuando disponga de infraestructura técnica de cierta entidad de medios humanos y materiales, aunque lo habitual en estos casos es que se dedique de manera profesional a dichas actividades.

En el caso de los establecimientos de hostelería nos encontramos con disparidad de pronunciamiento judiciales. Así la STSJ Cataluña, de 7 de septiembre de 1999 (AS 1999/2888), considera competente la jurisdicción social en el caso de un hotel, asignándole la condición de empresario, que contrata a músicos para las temporadas estivales.

En sentido contrario se manifiestan la STSJ Cataluña, de 14 diciembre de 1999 (AS 1999/3979), que niega la laboralidad en la relación entre un músico y el restaurante en el que tocaba dado que *«el actor era también el titular del equipo eléctrico y por tanto de toda la infraestructura necesaria para la realización de las actuaciones, y fundamentalmente, que gozaba de libertad para actuar en otros lugares y podía dejar de acudir al local de la demandada cuando era más conveniente a sus intereses; no podemos sino concluir que efectivamente se trata de un empresario autónomo que presta servicios no laborales para las empresas que en cada momento lo contratan»*. Y en la misma línea de no otorgarle el calificativo de laboral a la relación se encuentra la STSJ Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 8 de marzo de 2006 (AS 2006/1244) que niega el carácter laboral de los músicos respecto al hotel que los contrata, estando en presencia de un contrato civil de arrendamiento de servicios al tener los mismos plena libertad y autonomía en el desempeño de su actividad, tanto a la hora de elección del repertorio musical, como del vestuario en el que visten con ropa de calle *«dato relevante en un sector como el de la hostelería, en el que la uniformidad es la regla, como es hecho notorio»*, e incidiendo en la nota de la discontinuidad en la prestación artística *«con respecto al tiempo de prestación de sus servicios, estos son irregulares en alto grado pues actúan algunos días a la semana, de forma no secuencial o periódica, y, además, hay lapsos de tiempo en los*

---

<sup>15</sup> STSJ Aragón, de 15 de mayo de 1996 (AS 1523) y STSJ de Andalucía, Granada, de 15 de abril de 1999 (AS 5905).

<sup>16</sup>RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. *El contrato laboral del artista*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2007, págs. 123 y 124.

*que no realizan estas actuaciones, que son suplidas por otros músicos contratados en igual régimen discontinuo, aunque más esporádicos y, por último, respecto a los datos fácticos con incidencia en la primera de las notas constitutivas del nexo laboral, (la dependencia), resulta que los actores actúan también, simultáneamente, en otros lugares o establecimientos de hostelería». En el mismo sentido se pronuncian SSTSJ Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 29 junio de 2011 (AS 2011/2400) y de 29 junio de 2006 (AS 2006/2097).*

La STSJ Cataluña, de 16 febrero de 2004 (JUR 2004/95640) consideró igualmente como contrato de arrendamiento de servicios la actuación aislada de un actor audiovisual para una productora, que previamente fue seleccionado en un proceso de casting realizado por otra entidad, para realizar labores de narración y locución, prestando también su imagen en un video industrial que había sido encargado por una tercera empresa para su uso interno. El tribunal niega la naturaleza laboral del vínculo entre el actor y la productora habida cuenta de que el trabajo prestado por él *«no fue una actividad artística realizada ante el público o para su difusión entre el público, por cualquier de los medios referidos o en los lugares públicos que se indican o en otros similares»*. Y pese haberse difundido posteriormente el video en dos ferias profesionales no por ello entiende el Tribunal que desvirtúa su verdadera naturaleza, ni lo convierte por ello en una grabación destinada a su difusión entre el público bajo cualquiera de aquellos formatos, dado que se trata de *«un uso profesional y estrictamente privado de la grabación»*, y que no se ve alterado *«por la circunstancia de que el lugar de proyección pudiere estar de alguna forma abierto al público en general, sin que el mayor o menor número de personas que potencialmente pudiere acceder a su visionado modifique la verdadera finalidad de la grabación, que no es otra que un uso estrictamente profesional no destinado a la difusión entre el público general como si de un spot publicitario se tratase»*.

Y tampoco entiende ese órgano judicial *«que se trate de una actuación artística de naturaleza laboral en un ámbito privado, dado que el recurrente actuó como profesional liberal y autónomo, contratado bajo formula civil o mercantil por la empresa que realizó la producción del video, sin que concurran con la necesaria intensidad las notas de ajenidad y dependencia que conforme al art. 1.1º del Estatuto de los Trabajadores configuran la relación laboral, por cuanto no estaba sometido al ámbito de organización y dirección de la empresa, sino que simplemente realizó una aislada y ocasional actividad profesional para la misma, como cualquier otro profesional liberal*

*que la empresa pueda contratar para que preste a su favor un servicio por cuenta propia».*

Con lo que conclusión a la que ha de llegarse es que habrá que estarse a las circunstancias concurrentes en cada caso para considerar la prestación artista laboral incardinable en el RDA o por el contrario ser susceptible de ser de naturaleza civil de arrendamiento de servicios, dado que el mero hecho de ofrecer un tercero únicamente el lugar donde tenga lugar el espectáculo *per se* no implica que la relación laboral mantenida con los artistas deba ser de naturaleza laboral<sup>17</sup>.

### *1.2 El artista como organizador de espectáculos públicos.*

Puede ocurrir el supuesto de que en el artista concorra la doble cualidad de trabajador junto a la de empresario de artistas, como es el caso de los matadores de toros y novilleros, así como los rejoneadores. Así pues serán trabajadores en relación con el empresario de la plaza un organizador del espectáculo taurino que los contrate, y empresario respecto a los miembros de su cuadrilla y determinados auxiliares. Así lo ha reconocido la jurisprudencia, entre ellas la TSJ, Andalucía, Sevilla, de 13 de febrero de 2003 (AS 2003/2364)<sup>18</sup>. La misma dualidad ha sido apreciada en los cantantes solistas que actúan como trabajadores respecto al organizador del concierto y como empresarios en relación con otros músicos y artistas que les pueden acompañan en sus actuaciones<sup>19</sup>.

Es práctica habitual que el artista constituya una sociedad mercantil que tenga como objeto social la propia actividad artística, asignando el nombre del propio artista a la razón social de la misma, y contratando al personal artístico de acompañamiento en actuaciones, siendo a su vez contratado a través de su sociedad por un tercero organizador de espectáculos públicos. Si la relación entablada entre el tercero y artista a través de su sociedad tiene por objeto la mera actividad artística contratada, el tercero sería el

---

<sup>17</sup> STSJ Cataluña, de 25 de enero de 1994 (AS 1994/169) «*Ante la claridad de los hechos probados inmodificados donde consta que «la empresa Casino de Lloret, SA» se limitaba a facilitar el local para la celebración de las actuaciones artísticas, sin participar en su organización ni dirigir el espectáculo ni intervenir en su desarrollo, que corría a cargo de terceras empresas del sector de espectáculos públicos, quienes contrataban el personal necesario al efecto, queda despejada cualquier duda en cuanto a la no procedencia de la inscripción en el Régimen General».*

<sup>18</sup> RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. *El contrato laboral del artista*, op.cit, pág. 127.

<sup>19</sup> STS, de 4 de mayo de 1988 (RJ 1988/3552), que analiza la contratación del cantante Camilo Sesto de un grupo musical. En la misma línea se pronuncia la STSJ Galicia, de 14 de mayo de 1993 (AS 1993/2399). Ese sentido contrario STCT, de 30 de abril de 1985 (Ar.1985/2819) otorgándole naturaleza civil a la contratación entre un grupo musical y el artista principal al que acompañaban, y la STSJ Madrid, de 25 enero de 1994 (AS 1994/416), declarando la incompetencia de la jurisdicción social al determinar cómo civil la relación entre el artista y un orquesta de acompañamiento para sus galas al no existir poder sancionador de aquella sobre los miembros de la misma.

empresario del artista y no estaríamos ante una relación mercantil. Y lo mismo se puede decir del personal de acompañamiento, aunque formalmente hayan sido contratados por la sociedad del artista.

Si la relación entre el artista, a través de su sociedad, y el tercero contratante va más allá de la simple actuación artística, y por tanto afecta al espectáculo a organizar por el artista la relación entre las partes ya no tendrá el calificativo de laboral, habiendo de imputar la cualidad de empresario a la citada sociedad respecto a los demás artistas que actúen en el espectáculo y personal técnico auxiliar, no siéndolo en cambio respecto al artista-socio único, debido a su participación en el capital social y el control efectivo de la sociedad, dado que nos hallaríamos en un supuesto de autocontratación laboral, debiéndose darse de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos de la seguridad social<sup>20</sup>, siendo la sociedad la encargada de contratar con terceros los servicios artísticos y del personal tanto artístico como técnico para poderlos llevar a cabo.

No obstante no debe recurrirse al uso de esta figura societaria como «*sociedades pantalla*» creadas solamente a efectos meramente fiscales, carentes de existencia real y efectiva, para encubrir una auténtica relación laboral, debiendo de desarrollar la entidad una auténtica actividad empresarial y económica acorde con su objeto social, pudiendo procederse en sede judicial al levantamiento del velo a efectos de imputar las correspondientes responsabilidades dimanantes de toda relación laboral entre el tercero organizador del espectáculo y el artista disfrazado en forma societaria<sup>21</sup>. Y es más, resulta esclarecedor en ese sentido el Oficio de la TGSS (Ref. RJ-518/2002/1.2 ep), que afirma que «*el artista contratado, aunque tenga constituida una sociedad, quedara incluido en el Régimen General, siendo la empresa<sup>22</sup> el sujeto, que recibe la prestación de servicios del artista*», y que «*en ningún caso podría serlo la sociedad constituida por el artista, toda vez que nos hallaríamos ante un supuesto de autocontratación*».

En sentido contrario también existe jurisprudencia que ha negado la laboralidad de la relación entre el artista societario y el tercero organizador del espectáculo<sup>23</sup>, que deberá

---

<sup>20</sup> HURTADO GONZÁLEZ, L. *Artistas en espectáculos públicos. Régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social*, op.cit; pág. 131.

<sup>21</sup> Así se pronuncia la STSJ Cataluña, de 22 de marzo de 1995 (AS 1995/1149), que analiza una sociedad carente de infraestructura empresarial, que no emplea a ningún trabajador, ni cuenta con medios para desarrollar la actividad y en el mismo sentido STSJ Madrid, de 26 de junio de 2006 (AS 2007/676).

<sup>22</sup> El tercero organizador de espectáculos que contrata con la sociedad creada por el artista.

<sup>23</sup> SSTSJ Andalucía, Sevilla, de 26 de septiembre de 1997 (AS1997/5328); y de 13 de febrero de 2003. (AS 2003/2364).

calificarse dicha relación como un contrata de obras y servicios, operando la responsabilidad solidaria del artículo 42 TRET entre ambos por las obligaciones salariales contraídas por los trabajadores actuantes en el espectáculo y de seguridad social contraídas durante la ejecución de la contrata que tendrá por objeto la propia actividad artística contratada para un determinado evento<sup>24</sup>.

### *1.3 El representante artístico y los agentes.*

La relación que une al representante artístico o agente con el artista no puede ser considerada laboral al faltar entre ellos la dependencia típica de la misma; limitándose a realizar la promoción propiamente artística del artista y a ejercer la mediación con el empresario que fuera a contratar a éste, resultando en consecuencia de naturaleza civil la relación que una a ambos, que se materializa a través del contrato de mandato, en concreto de representación, regulado en el artículo 1709 y ss del Código Civil, “*Por el contrato de mandato se obliga una persona a prestar algún servicio o hacer alguna cosa, por cuenta o encargo de otra*”. El representante realiza labores de asesoramiento, gestión y representación en la explotación de la actividad del mismo. En concreto procede a negociar con terceros organizadores de espectáculos contratos, en las mejores condiciones laborales o mercantiles, patrocinios, eventos o actuaciones, así como asesoramiento al artista en sus actividades profesionales, desde todos los puntos de vista, tanto en el ámbito legal, como el contractual, como en la organización en torno al propio artista, contratando en su lugar personal, sponsors, vestuario, sedes, escenarios, etc.

En consecuencia en su relación con el artista faltan las notas de dependencia y ajenidad definatorias de toda relación laboral<sup>25</sup>. No concurre la dependencia, debido a que el representante en su labor tiene un poder de iniciativa personal y discrecionalidad en su actuación que no casa con la dependencia laboral<sup>26</sup> y falta la ajenidad<sup>27</sup>, habida cuenta de

---

<sup>24</sup> STSJ País Vasco, de 19 de octubre de 1999 (AS 1999/3573).

<sup>25</sup> STSJ Galicia, de 24 de febrero de 2005 (AS 2005/450), en la que se determina que la relación mantenida entre un representante comercial y un integrante de una orquesta tiene «*naturaleza civil (arrendamiento servicios o de obra)*, lo que lleva a declarar la incompetencia de este orden jurisdiccional y la competencia del orden civil para conocer la cuestión que se debate».

<sup>26</sup> STS, de 25 marzo de 1982 (RJ 1982/2179) que versa sobre una reclamación de una artista a un representante artístico en reclamación de daños y perjuicios por incumplimiento contractual. La sala se pronuncia en el sentido de que el demandado ha actuado como mediador en el marco de una relación jurídica singular, declarando la incompetencia de la Magistratura de Trabajo para conocer de la controversia que considera extramuros de toda relación laboral.

<sup>27</sup> SSTSJ Galicia, de 20 de julio de 2011 (JUR 2011/286373); de 18 julio de 2011 (AS 2011/2747); de 6 junio de 2008 (AS 2008/161724); y de 24 de febrero de 2005 (AS 2005/450).

que el agente artístico asume el riesgo económico de la actividad artística, percibiendo su contraprestación económica en la medida de que previamente lo obtenga el artista al haber generado beneficios el espectáculo, que se suele traducir en un porcentaje sobre los ingresos que percibe el artista <sup>28</sup>.

Como bien señala la STS, de 2 de abril de 1980 (RJ 1980/1584), la relación que une al artista con su agente es de naturaleza civil, en su modalidad de contrato de mandato, en el que el representado lo que hace «*es proceder la celebración de un contrato con un tercero, a un espectáculo público del artista, y ejercer labores de mediación y corretaje, en relación con la actividad de intermediación que llevó a cabo al concluir un contrato o mediar en su celebración*»<sup>29</sup>.

Ahora bien cuando el representante realice funciones de promotor, organizador, y titular de un espectáculo en el que desempeñe un papel en la organización del mismo, confluirá en él la condición de empresario respecto al artista<sup>30</sup>, incluso para aquellos casos en el que el espectáculo haya sido objeto de contrato con tercero «*a quien ofreció el resultado de todo ello*»<sup>31</sup>, teniendo este último contrato la consideración de ejecución de obra actuando el representante como contratista y de empresario respecto al artista.

Por último la STSJ Madrid 14 de mayo de 2010 (JUR 2010/229559), declaró como laboral de artistas en espectáculos públicos la relación mantenida entre un artista y un representante artístico de un grupo. Dicha resolución analiza el caso de dos músicos, en concreto un bajista y un guitarrista, que intervenían en algunas de las actuaciones del grupo musical Los Chichos y que eran llamados por dicho representante, constituido en sociedad limitada. Ese representante, en nombre y representación del grupo, suscribía a su vez con diferentes ayuntamientos contratos de trabajo de artistas para las actuaciones del mismo en lugares municipales, o en salas privadas.

---

<sup>28</sup> DE LA VILLA GIL, L.E y MERCADER UGUINA, J.R, *Modelos, agencias de modelos y empresas publicitarias*, Tecnos, Madrid, 1994, pág. 15.

<sup>29</sup> Artículos 1718-1739 Código Civil.

<sup>30</sup> STSJ Valencia, de 19 de noviembre de 2015 (JUR 2016/128105) que determina que el representante artístico era el organizador actuaba como organizador y empresario «*los codemandados fueron contratados por la recurrente y actuaron en las fiestas patronales, en calidad de artista, percibiendo a cambio una cantidad, siendo la empresa recurrente la que les fijó el día, hora y lugar de la actuación y les abono la retribución, indicios estos de dependencia y ajenidad que evidencian la laboralidad de la relación de carácter especial existente entre las partes (RD 1435/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de artistas de espectáculos públicos)*»; STSJ Castilla y León, de 5 octubre de 1999 (AS 1999/4558); STSJ Galicia, de 18 julio 2003 (JUR 2004/178291) y STJS Cataluña, de 21 de mayo de 2003 (JUR 2003/160932).

<sup>31</sup> STJ Cataluña, de 12 de febrero de 1990 (AS 1990/3975).



Para llegar a la conclusión de laboralidad, el tribunal considera como probado el hecho de que el representante señalase a los actores el día y hora de actuación, aunque el repertorio a interpretar se marcaba por el grupo; que los artistas percibiesen de ella de la empresa la correspondiente retribución o, en otras palabras, la contraprestación salarial convenida, en forma de factura, sufragando la demandada todos los gastos de transporte y alojamiento si se desplazaran fuera de Madrid; y que los servicios fueron realizados en todo momento dentro del ámbito organizativo y directivo del representante, lo que supone todo ello que se den las notas de dependencia y ajenidad requeridas, «*toda vez que era la sociedad demandada quien establecía las condiciones en que debían prestarse los servicios concertados y, además, la que hacía suyos los frutos de su trabajo*».

#### *1.4 Las empresas discográficas.*

La relación que une al artista musical con las discográficas es el contrato de producción fonográfica, mediante el cual el artista cede los derechos de producción y distribución al productor que es el que se encarga de grabar los fonogramas.

Resulta de aplicación el RDA ya que el acceso al público se produce por la grabación y posterior distribución de las copias de las obras artísticas, aunque la reproducción se realice en privado, siendo así que la relación que une al artista musical con la casa discográfica es de naturaleza laboral artística<sup>32</sup>, debido a que el empresario adquiere el producto cedido por el artista, siendo en consecuencia de su absoluta y exclusiva propiedad las grabaciones discográficas<sup>33</sup>.

Para dotar de laboralidad el vínculo existente entre el músico y la casa discográfica deben concurrir las siguientes notas: que la actividad tenga una duración determinada en el tiempo; el empresario ejerza la dirección artística así como el control de la actividad, y que a su vez el artista ceda y en consecuencia asuma la entidad el empresario la propiedad de las grabaciones a cambio de una compensación económica por cada disco sometido a grabación y editado, royalties, etc.<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> ALTÉS TÁRREGA, J.; GARCIA TESTAL, E. *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*. Tirant-Lo Blanch, Valencia, 2017.pag.79.

<sup>33</sup> STS, de 9 diciembre de 1982 (RJ 1982/7791).

<sup>34</sup> ALTÉS TÁRREGA, J.; GARCÍA TESTAL, E. *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*”, op.cit; pág. 79; GONZALEZ SANCHEZ, J.J. "Relación laboral de carácter especial de artistas en espectáculos públicos", en A.GARCÍA-MONCÓ MARTÍNEZ (Coord.), *Las retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes: estudio multidisciplinar*, Ediciones Cinca, Madrid, 2008, pág.73.

## 2. El artista en espectáculos públicos.

### 2.1. Concepto genérico.

El Diccionario de la Lengua española proclama la condición de artista a aquella persona que ejercita algún «*arte bella*», con lo que se puede llegar a la conclusión que «*es artista quien posee innatas cualidades exteriorizadas a través de una actividad susceptible de ser calificada como arte por el sentir general de la sociedad*»<sup>35</sup>.

Pero no todos los sujetos deben ser considerados artistas de espectáculos públicos y resalto aquí la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 25 de la comunidad de Madrid, de 14 de junio de 1999, (AS 1999/1680), que resulta ilustrativa de la definición que del artista efectúa, resultando ser aquella «*persona que actúa profesionalmente en un espectáculo teatral, cinematográfico, circense, etc...; interpretado ante el público*». En consecuencia no se encuentran bajo el paraguas del RDA los escultores, pintores, fotógrafos profesionales, pues su trabajo no lo ejecuta ante el público, ni tampoco son grabados en su ejecución para su posterior difusión pública. Lo que se exhibe es su resultado pero no la actividad conducente al mismo, salvo que lo hagan.

El término artista se encuentra conceptualizado en varias disposiciones normativas: en el artículo 1.2 del RDA, que lo describe como el sujeto que se dedica voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un organizador de espectáculos públicos, a cambio de una retribución; en el artículo 105 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, lo define como la persona que represente, cante, lea, recite, intérprete o ejecute en cualquier forma una obra; y también en el artículo 54, del Real Decreto 2816/2016, de 27 de agosto por el que se aprueba el Reglamento General de Policía sobre espectáculos públicos y actividades recreativas, que considera artistas, o ejecutantes a todas aquellas personas que con su actuación proporcionen diversión, esparcimiento o recreo al público asistente <sup>36</sup>.

La jurisprudencia ha considerado como artistas entre otros, a los siguientes colectivos: *actores* que interpretan o ejecutan una obra, tanto de cine, teatro o de doblaje, interpretando a un personaje, al concurrir en ellos las notas de dependencia (sujeción a un horario de trabajo, concreción del lugar destinada a la prestación artística, tales como los ensayos, representaciones, rodajes o grabaciones), el percibo de una retribución a cambio

---

<sup>35</sup> RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. *El contrato laboral del artista*, op.cit; pág. 87.

<sup>36</sup> ALZAGA RUIZ, I. *La Relación Laboral de los Artistas*, op.cit; pág. 85.

de su trabajo<sup>37</sup>; *artistas circenses*, que ejecutan la prestación *artística* en régimen de subordinación y por cuenta de un empresario; *cantantes*, *coreógrafos*; *directores del espectáculo* tales como de escena, de orquesta, coreográfico, artístico, de doblaje; *disk jockey*<sup>38</sup>; *músicos*<sup>39</sup>; *humoristas*<sup>40</sup>; *modelos* en desfiles de exhibición ante el público<sup>41</sup>; *ilusionistas*<sup>42</sup>; *presentadores de programas de variedades* y *locutores*, siempre que concurren las notas definitorias del tipo laboral artístico establecidos en el artículo 1.2 y 3 del RDA y su interpretación sea creativa<sup>43</sup>; y *toreros*<sup>44</sup>.

Cabe mencionar la STSJ Galicia, de 14 de marzo de 2014 (AS 2014/2407) al disponer que "*quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto todas las relaciones establecidas para la ejecución de actividades artísticas, en los términos descritos en el apartado anterior, desarrolladas directamente ante el público o destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el mismo, en medios como el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circo, salas de fiestas, discotecas, y, en general, cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a actuaciones de tipo artístico o de exhibición*". Resulta evidente que participar, conjuntamente con los demás miembros de un equipo de un programa, como tertuliano o locutor no puede calificarse como actividad artística, siendo indiferente que se refiera a noticias de interés general- lo que comúnmente conocemos como espacios informativos en sentido estricto - o de informaciones menos ligadas a aquellas características, como pueden ser las relativas a cultura, arte, ocio, etc. En definitiva, estamos ante la transmisión de informaciones basadas en datos de la realidad y no ante la representación de una creación artística, y la circunstancia de que el locutor o presentador deba reunir ciertas dotes relativas a voz,

---

<sup>37</sup> STCT, de 30 de mayo de 1978 (Ar.3241); SSTS, de 12 de febrero de 1981 (RJ 1981/703); 14 de diciembre de 1982 (RJ 1982/7809); 7 de diciembre de 1983 (RJ 1983/6179); 6 de diciembre de 1985 (RJ 1985/6069); 9 de octubre de 1989 (RJ 1989/7140), y 31 de enero de 1991 (RJ 1991\204), entre otras.

<sup>38</sup> A fecha de hoy nuestros tribunales no han tenido la ocasión de pronunciarse al respecto, sí habiendo hecho la justicia italiana, en concreto la Sentencia del Tribunal de Milán de 16 de noviembre de 1985, entre otras tal y como lo describe ALZAGA RUIZ, I. *La Relación Laboral de los Artistas*, op. cit; pág. 89 y 90.

<sup>39</sup> STS, de 29 de octubre de 1985 (RJ 1985/5238).

<sup>40</sup> STSJ de Madrid, de 12 de febrero de 1996 (AS 1996/317).

<sup>41</sup> STCT, de 17 de abril de 1980 (RTCT 1980/2146).

<sup>42</sup> STCT, de 29 de marzo de 1983 (Ar.2669).

<sup>43</sup> SSTS, de 16 de julio de 1990 (RJ 1990/6406); y 31 de enero de 1991 (RJ 1991/204). En sentido contrario STCT, de 1 de julio de 1980 (Ar.3977) que les niega el carácter artístico.

<sup>44</sup> La jurisprudencia desde muy temprano ya les reconoce como artistas en espectáculos públicos. SSTS, de 9 de junio de 1947 (Ar.1018); 26 de junio de 1947 (Ar.895); 15 de marzo de 1962 (Ar.912) y 19 de diciembre de 1979 (Ar.4524).

expresión, buena imagen o similares, es algo que queda comprendido en su quehacer profesional de comunicador y no le convierte por ello en artista en espectáculos públicos.

Existen supuestos en los que el artista aporta medios de producción, tales como su propio vestuario, equipo de luces, sonido, y que pudiera hacer quebrar la naturaleza laboral de la relación que le une con el empresario en favor de la propia de arrendamiento de servicios. En estos casos habría que atender a la entidad de los medios aportados por el artista, y cuando el montante principal económico que perciba sea consecuencia de la compensación económica por los medios aportados por él, haría eliminar la nota de ajenidad, dado que lo percibido por el artista no lo será en virtud de una retribución por el trabajo realizado. Para ello la entidad del medio debe ser de tal magnitud que impida que nazca el vínculo laboral<sup>45</sup>.

## 2.2. *El grupo artístico.*

El régimen aplicable del contrato de trabajo en grupo se encuentra regulado en el artículo 10.2 TRET, que establece que *«si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación»*. En esta figura contractual el sujeto trabajador no lo es un individuo en particular sino que lo es la misma colectividad, existiendo únicamente *«un solo vínculo jurídico a través del contrato de grupo, por el que la obligación de trabajar la asumen colectivamente varios, a través de un solo vínculo jurídico por la contratación en grupo»*<sup>46</sup>, no perdiendo por ello los componentes de mismo individualmente considerados su identidad a los efectos jurídico laborales, dado que todos y cada uno estarán identificados en el contrato de trabajo grupal<sup>47</sup>.

La característica esencial del contrato de trabajo en grupo radica en que *«la obligación de trabajar la sumen colectivamente en virtud de un sólo vínculo jurídico varios trabajadores, efectuándose la contratación por parte del empresario no con un trabajador aislado, sino con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad (STCT 9.1.1981)»*<sup>48</sup>.

---

<sup>45</sup> ALZAGA RUIZ, I. *La Relación Laboral de los Artistas*, op.cit; pág. 111.

<sup>46</sup> SSTSJ Cataluña, de 1 de septiembre de 1999 (AS 1999/3613); de 29 de abril de 2005 (AS 2005/1508).

<sup>47</sup> GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J.J., "Condiciones de Seguridad Social de los artistas en espectáculos públicos", en *Tribuna Social: Revista de seguridad social y laboral*, nº 146, 2003, pág.96.

<sup>48</sup> STSJ Galicia, de 9 de julio de 2008 (AS 2008/1941).

Es una modalidad contractual muy recurrente en el sector artístico-musical y entre los sujetos de una agrupación musical, así como en coros y orquestas <sup>49</sup>, grupos teatrales y conjuntos artísticos. Así la jurisprudencia viene considerando como contratos de trabajo de grupo típicos los contratos para coros y conjuntos musicales como las orquestas o grupos o números de teatro, circo, variedad y folklore (STCT de 15 de mayo de 1975 y 9 de octubre de 1982 (Ar.5303), grupo de bailarines (STSJ Madrid, de 23 de noviembre de 1999 (AS 1999/7408), o de un grupo de tuna (STSJ Cataluña, de 1 de septiembre de 1999 (AS 1999/3613); exigiendo además de una relación que una a los miembros de grupo, la existencia de un jefe de grupo que asuma frente al empresario la representación de aquel.

Se trata de una relación sinalagmática que se entabla entre el empresario u organizador de espectáculos públicos y el grupo de artistas, en el que recíprocamente asumen sus derechos y deberes. En consecuencia, no existe relación laboral entre los integrantes del grupo pues el mismo no tiene la condición de empresa<sup>50</sup>, sino que es el tercero que contrata con el grupo el que ostenta la condición de empresario frente al grupo. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación, no ostentando la calidad de empresario frente a los demás integrantes del grupo<sup>51</sup>, sino que actuará como portavoz del mismo promocionándolo y ejerciendo funciones de interlocutor y de coordinación con el organizador de espectáculos públicos. Será también el que se encargue de formalizar el contrato de trabajo con el empresario en nombre de grupo, estando legitimado para poder entablar cuantas acciones que en derecho disponga para salvaguardar los intereses del mismo, y cobrar el salario de las actuaciones artística, procediendo posteriormente a su reparto entre los demás integrantes.

Tal y como señala el STS, de 25 de octubre de 1988 (RJ 1988/8148), el grupo de trabajadores no es empresario de sus componentes, sino un conjunto de trabajadores con

---

<sup>49</sup> STSJ Andalucía, Granada, de 15 de abril de 1999 (AS 1999/5905); STSJ Valencia, de 7 febrero de 2013, (AS 2013/970); STSJ Galicia, de 9 de julio de 2008 (AS 2008/1941); y TSJ Cataluña, de 29 de abril de 2005 (AS 2005/1508).

<sup>50</sup> Entre las resoluciones judiciales que no consideran empresa al grupo podemos resaltar entre otras las siguientes: SSTS, de 25 de octubre de 1988 (RJ 1988/8148) *«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»*; de 11 de octubre de 1989 (RJ 1989/7165); STSJ Madrid, de 24 de febrero de 1992 (AS 1992/1038); STJS Cataluña, 2 de mayo de 2005 (AS 2005/1879); STSJ Galicia, de julio de 2008 (AS 2008/1941).

<sup>51</sup> STSJ Castilla la Mancha, de 16 de diciembre de 2004 (AS 2005/62) *«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»*.

prestaciones coordinadas que lo son de un mismo empresario que los contrata, por lo que no existe en consecuencia relación laboral entre los integrantes de grupo, sino tanto solo respecto a los terceros organizadores de espectáculos que contrata los servicios del grupo artístico.

Existe también el supuesto en que el grupo no solo preste la actividad artística, sino que además organice el espectáculo público y lo contrate con un tercero. En este supuesto tampoco existiría relación laboral entre el grupo y los integrantes del mismo si todos soportan de igual manera los riesgos derivados del desarrollo de la actividad, repartiéndose los beneficios que pudieran obtener y no existiendo asimismo sometimiento a directrices o poder disciplinario sancionador, aunque exista un jefe nombrado por el grupo que coordine la actividad, promocióne el grupo o formalice contratos con terceros, siendo que la relación que une a los integrantes del grupo no pueda ser considerada laboral, al carecer de las notas definitorias de la misma<sup>52</sup>. Ahora bien, si en el grupo como organizador de espectáculos es controlado por alguno de sus miembros asumiendo éstos los riesgos, siendo que los artistas que lo conforman solo aportan su trabajo, sometiéndose a las directrices de aquellos, y percibiendo de ellos una retribución, o recurriendo al uso de esta modalidad contractual en fraude de ley, serán considerados trabajadores por cuenta ajena del grupo<sup>53</sup>.

Asimismo, serán considerados trabajadores por cuenta ajena común del grupo artístico y no del organizador del espectáculo, el personal técnico contratado por aquel, convirtiéndose de facto el grupo como empresario<sup>54</sup>. En sentido contrario nos encontramos con doctrina en el que el empresario del técnico auxiliar el organizador de espectáculos públicos y no el grupo.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> STS, de 21 de diciembre de 1989 (RJ 1989/9064).

<sup>53</sup> STSJ Galicia, de 24 de mayo 1999 (AS 1999/1383); TSJ Andalucía, Sevilla 26 de setiembre de 1997 (AS 1997/5328); y STSJ Cataluña, de 29 abril de 2005 (AS 2005/1508) «*Es verdad que el contrato de trabajo en grupo puede ser utilizado en fraude de Ley, para ocultar una auténtica relación laboral de los integrantes del mismo con quien aparece como su representante, pero esto exige probar debidamente que tal representante es en realidad un auténtico empresario que dirige y ordena la actividad del grupo y es titular de su infraestructura y patrimonio*».

<sup>54</sup> STSJ de Cataluña, de 15 de marzo de 2004 (JUR 2004/120665).

<sup>55</sup> STSJ de Galicia, de 6 de febrero de 2001 (JUR 2001/129560), trata el caso de un técnico de sonido de una orquesta que fue contratada por una comisión de fiestas para actuar en diversas salas de fiesta, que demanda por despido a la orquesta y el que tanto el juzgador de instancia como el superior jerárquico absuelven a la demandada de sus pretensiones, al ser el organizador del espectáculo, es decir la comisión de fiestas la entidad a la que debió demandar en el actor en su calidad de empresario.

El grupo puede sufrir sustituciones en su composición en sus actuaciones sin que ello desnaturalice la naturaleza del contrato de trabajo de grupo, pues lo verdaderamente relevante es que se garantice al empresario contratante el cumplimiento de la prestación artística contratada, no siendo un inconveniente la sustitución o rotación de algunos componentes del grupo<sup>56</sup>. Esto quiebra totalmente en el sector artístico-musical dado que el empresario contrata a los artistas concretos que componen el grupo *intuito personae* y si el empresario no autoriza la sustitución estará facultado para resolver el contrato de trabajo que le unía con el grupo por incumplimiento del contrato<sup>57</sup>.

La relación entre los integrantes del grupo no es la propia del contrato de trabajo<sup>58</sup>, sino la típica de un contrato de sociedad pues todos participan en régimen de comunidad de los riesgos y beneficios que de su actividad artística de deriven. En ese sentido STCT de 30 de junio de 1987 (Ar.14532) ya recondujo la relación entre los miembros al contrato de sociedad «*dado que no reviste los caracteres de contrato de trabajo, pues no se dan la nota de dependencia o ajenidad*»<sup>59</sup>. Si el componente del grupo tuviera su propio poder de organización, y en consecuencia de autonomía respecto al grupo la relación con el mismo sería la propia del arrendamiento de servicios. Indicios que definen esa independencia son por ejemplo, que no preste servicios de forma continuada en el grupo, que colabore con otras empresas, disponga de libertad para aceptar o rechazar su participación en las actuaciones del grupo sustituyéndole en ese caso el grupo por otro músico en que no decida actuar, o que emita una factura por su servicios con el IVA correspondiente<sup>60</sup>.

Entre los miembros del grupo no existirá contrato de trabajo entre ellos al no existir los rasgos definitorios de toda relación laboral<sup>61</sup>,

---

<sup>56</sup> STSJ Castilla, León, Burgos, de 27 de noviembre de 1993 (AS 1993/4704), que versa sobre una agrupación musical compuesta por 30 músicos y la STSJ Cataluña de 1 de septiembre de 1999 (AS 1999/3613), sobre grupo de tuna.

<sup>57</sup> ALTÉS TÁRREGA, J; GARCIA TESTAL, E. *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*, op.cit; pág. 289.

<sup>58</sup> STS, de 21 de diciembre de 1989 (RJ 1989/9064); STSJ Madrid, 24 de febrero de 1992 (AS 1992/1038); STSJ Galicia, de 14 de mayo de 1993 (AS 1993/2399); STSJ Cataluña, de 29 de abril de 2005 (AS 2005/1508).

<sup>59</sup> En el mismo sentido STS, de 21 de diciembre de 1989 (RJ 1989/9064), relativa a los componentes de un grupo musical en el que todos se repartían los beneficios sin que ninguno ostentara la condición de empresario frente a los demás.

<sup>60</sup> Entre otras: SSTCT, de 3 de abril de 1976 (Ar.1914); y de 9 de enero de 1981 (Ar.29); STS, de 17 de octubre de 1977 (Ar.3933) y STSJ Galicia, de 14 de mayo de 1993 (AS 1993/2399).

<sup>61</sup> HIDALGO RUA, G.M. “Actividad en espectáculos públicos y régimen jurídico laboral” (Tesis Doctoral, leída a título póstumo), Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2008, pag.155.

Para la solución de controversias entre los integrantes del grupo no será competente la jurisdicción social, tal y como se pronuncia la STS de 21 de diciembre de 1989 (RJ 1989/9064) «*Es, pues, claro, que la relación que unía a los miembros del grupo no encaja en la figura del contrato de trabajo, al no concurrir las notas que lo definen*». En sentido contrario la STSJ Valencia, de 18 de junio de 1998 (AS 1998/5695), que versa sobre reclamación de un integrante de un grupo sobre el resto de los componentes por la distribución de los haberes salariales obtenidos de un tercero organizador de espectáculos públicos, que amparándose en lo preceptuado en el artículo 1 de la extinta LPL “*Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho en conflictos tanto individuales como colectivos*”, que no difiere sustancialmente de su homólogo de la LRJS, que estipula que “*el conocimiento de las pretensiones que formulen unos trabajadores frente a otros por razón del contrato de trabajo viene atribuido a este orden social, pues constituyen materia propia de la rama social del Derecho*” otorga la competencia al orden social para el conocimiento de la controversia.

### 2.3. *Supuestos excluidos.*

#### 2.3.1. *El artista privado.*

El art 1.4 del RDA excluye expresamente de su ámbito de aplicación a las actuaciones artísticas que se llevan a cabo en ámbitos privados<sup>62</sup>, cuya relación laboral de mediar caracteres innatos de voluntariedad, dependencia, ajenidad y un salario como contraprestación, será considerada común. Es el caso por ejemplo de las actuaciones musicales que se llevan a cabo en viviendas o en locales particulares no abiertos al público, a los que solo asisten un círculo de familiares o amigos sin su posterior grabación<sup>63</sup>, o el caso de persona contratada para la interpretación de piezas musicales en ceremonias fúnebres en tanatorios<sup>64</sup>.

---

<sup>62</sup> Art. 1.4 RDA «*Las actuaciones artísticas en un ámbito privado estarán excluidas de la presente regulación, 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*».

<sup>63</sup> ALZAGA RUIZ, I. *La Relación Laboral de los Artistas*, op.cit; pág. 140.

<sup>64</sup> STSJ Cataluña, de 19 octubre de 2017 (AS 2017/2197), «*La Sala considera que las interpretaciones musicales que realizaba la trabajadora para los asistentes a una ceremonia fúnebre se desarrollan en el ámbito privado, reducido a los allegados del difunto, y no al público en general. Además, no puede considerarse que se desarrollen en medios destinados habitual o accidentalmente a espectáculos públicos o a actuaciones de tipo artístico o de exhibición, como exige el art.1.3 del citado RD para su inclusión en su ámbito de aplicación*».



El problema es definir qué se entiende por actuación en ámbito privado dada la parquedad en la redacción de dicho precepto, teniendo que conectarlo con 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), en concreto en su artículo 20.1, que considera comunicación pública *«todo acto por el cual una pluralidad de personas pueda tener acceso a la obra sin previa distribución de ejemplares a cada una de ellas»* y en su segundo párrafo excluye de tal consideración a *«la comunicación cuando se celebre dentro de un ámbito estrictamente doméstico que no esté integrado o conectado a una red de difusión de cualquier tipo»*.

Toda actuación que no se lleve a cabo de manera directa ante un público asistente al espectáculo o que sea objeto de grabación no se encontrará bajo el supuesto delimitador del RDA, siendo en ese caso la normativa reguladora de la relación laboral la del Estatuto de los Trabajadores<sup>65</sup>.

### 2.3.2. *El personal auxiliar y técnico en espectáculos públicos.*

El personal auxiliar y técnico que colabore en la producción de espectáculos también se sitúa extramuros del RDA, a tenor de lo dispuesto en el artículo 1.5 del RDA.

El Tribunal Supremo, en sentencia del 21 de junio de 1990 (RJ 1990/5501) los define como *«quienes colaboren en la producción del espectáculo desarrollando labores técnicas y auxiliares, conduciendo el vehículo que transporta el equipo, montando y desmontando éste y las luces de la orquesta»*, en definitiva *«sin realizar una labor artística propiamente dicha»*. Y dentro de este persona auxiliar nos podemos encontrar con el personal técnico que acompaña a los artistas en sus espectáculos, tales como los técnicos de sonido y video; ayudantes de producción; acomodadores; personal administrativo; carpinteros; encargados de taller; profesionales de oficio como electricistas, maquinistas, técnicos de luces y montajes, conductores, montadores<sup>66</sup>; los técnicos musicales: transcritores, reductores, correctores, autografistas o copistas; los

---

<sup>65</sup> STS, de 24 de junio de 1959 (Ar.3260).

<sup>66</sup> STSJ Navarra, de 6 de abril de 1993 (AS 1993/1772) sobre demanda interpuesta por trabajadores que prestaban sus servicios como Técnicos de Luces y Montajes y Conductor-Montador para la orquesta Oropéndola, negándoles el carácter de artistas en espectáculos públicos sobre la base de que *«ambos demandados colaboran en la producción del espectáculo pero desarrollando labores técnicas y auxiliares, conduciendo el vehículo que transporta el equipo, montando y desmontando éste y las luces de la orquesta, pero sin realizar una actividad artística propiamente dicha, ni poderse encuadrar en ninguna de las categorías profesionales del ap. II del art. 8 del Real Decreto 2621/1986, que se refiere a los trabajos de producción, doblaje o sincronización de películas o para televisión, que ninguna similitud guardan con las tareas encomendadas a los codemandados»*; STSJ Galicia, 19 julio de 2003 (AS 2004/1675) y STSJ Cataluña de 15 marzo de 2004 (JUR 2004/120665).

encargados de sastrería y peluquería; maquinistas o tramoyistas y azafatas de programas de televisión<sup>67</sup>, entre otros.

Tampoco resultan comprendidos en el ámbito de aplicación del RDA los locutores de televisión a tenor de lo dispuesto en STSJ Galicia, 24 de mayo de 2016 (JUR 2016/173627) que trata sobre reclamación de derecho de relación laboral indefinida no fija de un locutor de tv que fue contratado por Radiotelevisión de Galicia SA para el programa «Galicia Goles» mediante un contrato de obra y/o servicio determinado, esto es, en virtud de una relación laboral común, aunque se recoge como obra la de ejecución de actividades artísticas, lo que abunda en la utilización fraudulenta de la contratación utilizada y considera que existió fraude de ley en la contratación *«por haberse acudido indebidamente a la modalidad de contratación artística, de carácter especial al amparo del Real Decreto, antes citado, 1435/1985, que no se corresponden con las funciones efectivamente realizadas por el demandante, como locutor, asumiendo así tareas habituales y permanentes para la Entidad demandada»*, negándole asimismo la consideración de artista que desarrolle su actuación en el marco de un espectáculo público, dado que como bien fundamenta *«resulta evidente que participar, conjuntamente con los demás miembros de un equipo de un programa, en transmitir información como locutor no puede calificarse como actividad artística, siendo indiferente que se refiera a noticias de interés general- lo que comúnmente conocemos como espacios informativos en sentido estricto - o de informaciones menos ligadas a aquellas características, como pueden ser las relativas a cultura, arte, ocio, etc. En*

*definitiva, estamos ante la transmisión de informaciones basadas en datos de la realidad y no ante la representación de una creación artística, y la circunstancia de que el locutor o presentador deba reunir ciertas dotes relativas a voz, expresión, buena imagen o similares, es algo que queda comprendido en su quehacer profesional de comunicador y no le convierte en artista»*. Tampoco el montador de video tiene encaje en el RDA, como bien señala la STSJ Galicia, de 14 de marzo de 2014 (AS 2014/2407),

---

<sup>67</sup> STSJ Madrid, de 19 noviembre de 2008 (AS 2008/381) en el caso de azafatas en programas de televisión como “por la mañana”, “saber vivir” y “así con las cosas” *«las azafatas que, como en el caso de la Sra. Cañas, limitan su actividad profesional al acompañamiento de otras personas que tienen que intervenir ocasionalmente en un programa de televisión, pues tal actividad de acompañamiento difícilmente puede calificarse de artística. Su tipificación, a efectos de la normativa que se toma en cuenta, no puede ser otra sino la de personal auxiliar. Por tanto, excluida del ámbito de aplicación de la citada norma reglamentaria, por mando de su art. 1.5.»*

que establece que la contratación amparada en el RDA, supone una clara actuación en fraude de ley, lo que determina su calificación como relación indefinida.

En cuanto al Director de Producción, la STSJ Madrid, de 18 de abril de 2005 (JUR 2006/68476) tampoco lo considera artista en espectáculo público, «*pues ni tiene un cometido artístico, ni interpreta ante el público ni graba interpretación alguna para aquél*», fundado en la exclusión expresa que realiza el apartado 5 del art. 1 RDA, que taxativamente dispone que *"las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones laborales del personal técnico y auxiliar que colabore en la producción de espectáculos"*.

Aunque algunas de esas profesiones puedan considerarse artísticas, por ejemplo el trabajo realizado por el personal encargado de realizar un hermoso decorado, el hecho de no construirlo en directo ante el público, y en consecuencia de no conformar esa actividad como parte del espectáculo, nos conduce a descartar que puedan ser considerados artistas incluidos en el ámbito de aplicación del RDA.

#### 2.4. *Concursantes de programas de televisión de reality show.*

La relación laboral especial no queda acotada en su calidad de trabajador por los artistas que profesionalmente se dediquen a la interpretación en sus variantes de música o de interpretación, sino que también puede abrazar a los concursantes de programas televisivos, siempre y cuando su participación vayan dirigidas al ocio y esparcimiento del público.

Llegados a este punto se ha podido constatar la existencia de sentencias contradictorias del TSJ de Madrid, entre sus secciones, sobre la consideración o no de laboral la relación mantenida entre concursantes en el programa-reality *“La casa de tu vida 3”* y la productora, en el que los aquellos son grabados durante 24 horas<sup>68</sup> en régimen

---

<sup>68</sup> A favor de la laboralidad y en concreto en el régimen especial de artistas: SSTSJ Madrid, de 14 de abril de 2008, sección primera, (AS 2008/1262); de 12 marzo de 2008, sección segunda (AS 2008/1434) sobre el reality *“La casa de tu vida 3”* en el que el participante era grabado las 24 horas y concurriendo en la relación entablada entre el concursante y la productora ZEPPELIN TELEVISIÓN, S.A, todos los elementos configuradores de la relación laboral tales como ajenidad, dependencia y retribución, con el añadido de ser la especial de artistas, teniendo encaja en el ámbito del artículo 1.3 del Real Decreto 1435/1985.

En sentido contrario SSTSJ Madrid, de 1 Abril de 2008, sección quinta, (JUR 2008/162545); de 11 marzo de 2008 (JUR 2008/190931); de 3 Junio 2008, sección quinta (JUR 2008/243349) que estiman todas ellas que la actividad de un concursante en un programa de estas características no tiene encaje apropiado en el contrato de trabajo, ni siquiera en la modalidad contractual de los artistas en un espectáculo público. En las resoluciones de instancia el juez consideró que lo que realmente se había retribuido era la aceptación voluntaria de un confinamiento y, por tanto, la pérdida voluntaria de la intimidad, y la cesión de los derechos de la imagen del concursante, pero no la prestación de unos inexistentes derechos profesionales. Y las

de convivencia y de aislamiento con el exterior, debiendo ejecutar trabajos de albañilería en su fase final de construcción, durante un máximo de once semanas. Las parejas participantes iban abandonando la casa cuando eran descartados por el público, siendo el premio de la pareja ganadora la adquisición de una vivienda valorada en 700.000 euros. Los participantes suscribían con la productora un contrato laboral de artistas en espectáculos públicos, de naturaleza temporal y de duración incierta con cláusulas resolutorias por justa causa<sup>69</sup>, extinguiéndose de facto el contrato en el momento en que uno de los miembros de la pareja abandonaba la casa, bien de manera voluntaria (el otro debía igualmente dejar también el programa) o, entre otros motivos, por decisión del público que dictaminaba la pareja que debía abandonar la casa. Cada uno de los días de estancia de los concursantes en la casa tenía la consideración de día efectivo de trabajo.

En el contrato de trabajo se pactaba un salario que ascendía a 1.500 euros mensuales, y un complemento funcional por confidencialidad, por una suma en pago único de 6.000 euros brutos, que se abonaba por la productora al participante cuando abandonaba el reality, a cambio de que en un plazo de doce meses desde el inicio del contrato no divulgase a terceros información relativa del contrato de trabajo, los trabajos de producción, grabación, personal que componía el equipo del programa, información sobre sus compañeros, entre otros, así como a no llevar a cabo explotación ni actividad comercial de ninguna naturaleza relacionada con el programa (pacto de no competencia), salvo autorización expresa de la productora. Asimismo y con carácter simultáneo a la suscripción del contrato de trabajo, los concursantes firmaban también un compromiso expreso de cesión de los derechos de imagen, reservándose la empresa la potestad de difundirlo en programas en televisión y en consecuencia obtener beneficios económicos por la explotación de su imagen.

Parece razonable la posición de MALDONADO MONTOYA<sup>70</sup>, que defiende que la relación de los concursantes con la productora es la propia de un contrato de trabajo, al existir los rasgos definatorios que le son propios. Ajenidad, pues los participantes ceden anticipadamente los frutos de su actividad a la productora que desemboca en el resultado pretendido por la dirección del programa, que es la emisión por televisión del programa del que se derivan beneficios patrimoniales para el empresario. Dependencia, pues los

---

cuatro resoluciones judiciales determinan que «*lo que merece ser calificado como trabajo es la realización de actividades productiva, socialmente útiles, según el común sentir*».

<sup>69</sup> Apdo. 1 b), Art. 49, Estatuto de los Trabajadores.

<sup>70</sup> MALDONADO MONTOYA, J.P. “El trabajador del reality show”, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 83, 1998, págs. 355-368.

concurstantes realizan su actividad bajo la organización y dirección de la empresa productora (en el lugar indicada por la misma y bajo sus instrucciones y directrices) y a cambio de una retribución; teniendo la casa donde viven la consideración de centro de trabajo; el puesto de trabajo el de concursante y resultando el objeto del contrato la actividad del participante durante las 24 horas en las semanas que permaneciese dentro de la casa. Sobre si debe entenderse si estamos en presencia de una relación laboral especial de artistas la STSJ Madrid, de 14 de abril de 2008 (AS 2008/1262) que analiza el citado programa, determina que *«el hecho de que el contenido de la actividad requerida al Sr. xxx no supusiese la interpretación de ningún personaje de ficción o la adquisición de conocimientos artísticos específicos no excluye la relación laboral de artista»*.

SELMA PENALVA,<sup>71</sup> critica el razonamiento de otra resolución judicial, en concreto la STSJ Madrid, de 1 de abril de 2008 (JUR 2008/162545), que enjuicia el caso de una concursante del programa que demanda a la productora por despido al no considerar que sea considerada por justa causa el abandono de la casa por decisión del público. En dicha resolución judicial se niega ya no solo el carácter laboral especial como artistas en espectáculos públicos de los concursantes del precitado reality, sino también la propia de la relación laboral común, con el argumento de que los participantes no desarrollan actividades artísticas, *«ni realizan una actividad productiva»*. La posición de la autora que aquí se comparte opina que si no hay actividad productiva, tampoco debiera existir la relación civil de arrendamientos de servicios de los concursantes por la cesión de derechos de imagen de los concursantes con la productora como , que determina tanto el Juzgador de instancia, como el *tribunal ad quem*, habida cuenta de que tanto la relación laboral común como la civil exigen también *«participación productiva»*, dejando a los concursantes de este tipo de programas de telerrealidad, a su juicio en una situación de desprotección en régimen de prestaciones de seguridad social, dado que no podrían ser contratados por cuenta ajena, ni darse de alta en autónomos en Seguridad Social. Para la autora la sentencia no entra a valorar los rasgos prototípicos de la relación laboral, como la ajenidad en los frutos ni la dependencia y afirma que *«la participación de los concursantes sí que constituye actividad productiva, que se integra en un proceso productivo ajeno y configura finalmente un producto final -pues sin esta participación el*

---

<sup>71</sup> SELMA PENALVA A. “Los artistas en los concursos de televisión: comentario a la STSJ de Madrid, de 1 de abril de 2008”, en *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 24, 2008, págs. 1-5. Recuperado de BD Aranzadi Digital, BIB. 2008/2016, pags 1-5.

*programa de televisión perdería su razón de ser-, y es retribuida como tal por unidad de tiempo. Teniendo en cuenta estas consideraciones, se puede decir que la colaboración de los concursantes podría perfectamente haberse calificado cómo una prestación de servicios que se desarrollan integrados en un proceso productivo ajeno, y sometidos a una intensa dependencia jurídica acorde con el peculiar contenido de su actividad»<sup>72</sup>.*

Hay que partir de la base de que la participación de los concursantes en ese programa sí constituye actividad productiva, dado que la misma se integra en un proceso productivo ajeno (el de la productora) y va dando formato a un producto final pretendido por ella, pues si el concursante no participase el mismo programa no tendría razón de ser, siendo además que su intervención es retribuida por unidad de tiempo (hasta que el participante permanezca en la casa o gane el premio final). Asimismo, tal como apostilla la autora, el hecho de que hayan tenido que superar unas pruebas de selección, es en sí mismo revelador de un factor de diferenciación; y el que los participantes hayan tenido que competir entre sí, condicionando su comportamiento en la casa «*no se puede negar tampoco que no sólo es su imagen, sino también su comportamiento en sí, el elemento que constituye el objeto de su contrato*» y sus relaciones con el resto de concursantes, para obtener el premio final, y no reduciéndose simplemente a la mera estancia en la casa para ser grabados, justifica la laboralidad de su participación en el programa.

En relación con el programa televisivo Operación Triunfo emitido por TVE y organizado por la productora Gestmusic, el mismo se trata de un *talent show*, que tiene como objetivo buscar al mejor o a la mejor cantante/artista del país. Los aspirantes elegidos ingresan en la Academia de OT, donde viven en régimen de completo aislamiento del exterior mientras dure su participación para formarse como cantantes y artistas. A lo largo de la serie y a través de las galas semanales que se emiten en directo, los concursantes son eliminados semanalmente mediante distintos retos musicales y que pondrán a prueba su capacidad. El ganador o ganadora de operación triunfo consigue un premio en metálico, que este año estaba dotado en 100.000 euros. El proceso de selección o de casting no tiene naturaleza laboral o mercantil con la productora, siendo el propio participante el que asuma los gastos que por su participación pudiera originarse (así se puede constar en la base número cuarta de las bases del 2018). Por su parte Universal Music Spain, que es socio musical de la edición, también tiene la opción de incorporar a

---

<sup>72</sup> SELMA PENALVA A. “Los artistas en los concursos de televisión: comentario a la STSJ de Madrid, de 1 de abril de 2008”, en *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, op.cit; pág. 4.

los concursantes que escoja a su repertorio de artistas para la posterior promoción y explotación de su carrera musical.

El participante de dicho programa asimismo suscribe con el organizador diversos contratos, que vienen reflejados en la base séptima, tales como el Contrato Discográfico o de grabación: servicios que tiene como finalidad la explotación de sus interpretaciones o realización de fonogramas y grabaciones audiovisuales; Contrato de Edición: servicios de artista como autor o compositor; Contrato de Representación o Management: servicios de representación de artista en todo el mundo en lo relativo a las actividades de artista en la industria del entretenimiento tal y como, la actividad interpretativa de artista (conciertos, actuaciones, etc.), explotación de los derechos de imagen, nombre, logo marca del artista en internet (páginas web, redes sociales, redes multicanal, etc.), en artículos de merchandising del artista, a través de acuerdos de patrocinio, endorsement, etc.; y un Contrato de gira de “Operación Triunfo”, como intérprete en directo en una o más giras de conciertos que surjan del programa; todo ello mediando contraprestación en condiciones de mercado para un artista novel.

Los participantes que ingresan en la academia de OT son dados de alta en el régimen especial de artistas en la seguridad social y se les formaliza un contrato de trabajo de artistas en espectáculos públicos de naturaleza temporal de duración incierta, y entiendo, con inclusión de justas causas de extinción del mismo (expulsión, eliminación o baja voluntaria entre otras), a cambio de una retribución por unidad de tiempo mientras dure su estancia en la academia, así como un pacto de cesión de derechos de imagen y compromiso de confidencialidad a cambio supongo de una cantidad. Es innegable que desarrollan una prestación artística de cantantes para su emisión dentro de un espectáculo público y fijación en soporte apto para su posterior difusión, amén de las participaciones en conciertos y entiendo que supera el test de legalidad de la controvertida STSJ Madrid, 1 de abril de 2008 (JUR 2008/162545), para considerar laboral y en régimen especial de artistas la participación de los concursantes-cantantes dado que como se establece en su fundamento de derecho número tercero *«no puede considerarse como una actividad artística, que presupone y requiere poseer y emplear unas dotes de esta clase en grado superior al que es habitual para el común de las personas, y no simplemente exponerse a la mirada curiosa de los demás, renunciando a la propia intimidad»* y la actividad de los participantes sí es eminentemente artística de interpretación musical, dado que aunque son confinados en la academia en régimen de aislamiento con el exterior por un tiempo

máximo de tres meses y son grabadas y emitidas en directo sus imágenes en el canal de 24 horas de YouTube, los mismos ensayan en la academia las canciones que les asignan e interpretan posteriormente las mismas, en las galas que se emitían semanalmente por el canal 1 de TVE, así como en la gala final que decide la suerte del ganador.

## **V. LABORALIDAD DE LA RELACION DEL ARTISTA**

### **1. La relación laboral.**

#### *1.1. Presupuestos de la laboralidad.*

Los mismos se desprenden el artículo 1.2 del RDA «S33e entiende por relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos la establecida entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquéllos, a cambio de una retribución».

- *Voluntariedad.* La prestación del artista debe ser voluntaria y no impuesta por el organizador de espectáculos. El consentimiento del artista a entablar una relación especial con un organizador de espectáculos deberá cumplir los cánones de licitud establecidos en el Código Civil, a saber, de forma libre y no viciada; derivando de lo contrario en un supuesto de nulidad.

- *Dependencia.* Concorre esta situación cuando el artista queda inserto en el ámbito de organización y dirección del organizador de espectáculos públicos, siendo nota consustancial del contrato de trabajo (Art. 1 TRET), no siendo obstáculo para que el artista preste sus servicios con cierto grado de independencia en la faceta artística de su actuación, que en nada desvirtúa la relación laboral <sup>73</sup>.

- *Ajenidad.* Para el Tribunal Supremo los indicios del ajenidad son: la no asunción del riesgo del artista en relación con la actividad empresarial objeto de su contrato trabajo; en la cesión de los frutos de su trabajo al empresario (en este caso al organizador del espectáculo público) y la modalidad de su retribución<sup>74</sup>.

-*La retribución.* Lógicamente la contraprestación por la cesión de los frutos del trabajo del artista al empresario debe traducirse en la retribución de éste al artista, de la que profundizaremos más adelante al estudiar el salario. No obstante el trabajo de los

---

<sup>73</sup> STS, 4 de diciembre de 1984 (RJ 1984/6331), entre otras.

<sup>74</sup> SSTS, de 9 de marzo de 1977 (Ar.1825); 9 de diciembre 1982 (RJ 1982/7791) y 4 de diciembre de 1984 (RJ 1984/6331).



artistas se sitúa en una zona gris o de frontera<sup>75</sup>, dado que en la relación especial pueden confluír elementos que la hagan situar entre el trabajo por cuenta propia o autónomo y el trabajo por cuenta ajena o dependiente pero revestido de un alto grado de autonomía por la aportación tan personal y singular del artista en la prestación convenida<sup>76</sup>.

No Pero no por ello la laboralidad se predica de manera automática sino que habrá de estar a las circunstancias concurrentes en cada caso en el modo en que se ejecuta la actividad artística. Así en unos casos el trabajo desarrollado por el artista podrá ser tildado de relación civil a través del contrato de arrendamientos de servicios, actuando en consecuencia trabajador autónomo como autónomo, o bien de naturaleza laboral, habiéndose de estar al contenido obligacional de las prestaciones y no a la calificación que las partes hayan dotado a la relación que los une. En ese sentido la STSJ Valencia, de 19 de noviembre de 2015 (JUR 2016/128105), nos ilustra acerca de la diferencia entre dichas figuras contractuales determinando claramente que *«la calificación de los contratos no depende de cómo hayan sido denominados por las partes contratantes sino de la configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual y de las prestaciones que constituyen su objeto, debiéndose tener en cuenta que, en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un "precio" o remuneración de los servicios, y en el contrato de trabajo dicho esquema o causa objetiva del tipo contractual es una especie del género anterior que consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo dependiente por cuenta ajena a cambio de retribución garantizada»*, concluyendo que *«cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo sometido a la legislación laboral; y en el presente caso, los codemandados fueron contratados por la recurrente y actuaron en las fiestas patronales, en calidad de artista, percibiendo a cambio una cantidad, siendo la empresa recurrente la que les fijó el día, hora y lugar de la actuación y les abono la retribución, indicios estos de*

---

<sup>75</sup> GARCIA MURCIA, J. Y RODRIGUEZ CARDO, I.A. "Las actividades artísticas como zonas de frontera del Derecho del Trabajo", en *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, núm. 83, 1998, págs. 65-100.

<sup>76</sup> GONZALEZ SANCHEZ, J.J. "Relación laboral de carácter especial de artistas en espectáculos públicos", en A.GARCÍA-MONCÓ MARTÍNEZ (Coord.), *Las retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes: estudio multidisciplinar*, op.cit; pág. 69 y 88.

*dependencia y ajenidad que evidencian la laboralidad de la relación de carácter especial existente entre las partes (RD 1435/1985)».*

## **VI. EL CONTRATO DE TRABAJO DEL ARTISTA.**

### **1. La capacidad para contratar del artista**

La capacidad general legal para contratar viene establecida en el artículo 7 ET, que preceptúa que la tendrá quien tuviera plena capacidad para obrar, conforme a lo dispuesto en el Código civil; los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo; el representante legal de persona con capacidad limitada mediando autorización de ésta; así como los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia. Lógicamente habrá que conectarlo con lo dispuesto en el Código Civil en su artículo 1261 en relación con las reglas del consentimiento y con el art. 1163 del referido texto legal que establece que no pueden prestarlo los menores de edad no emancipados y los incapacitados.

A todo esto hay que añadir que el sujeto tenga la capacidad de trabajar, es decir que conforme a la normativa laboral no se halle incurso en prohibiciones que se establezcan en la misma en la misma (en torno a la edad, la nacionalidad y la titulación del sujeto)<sup>77</sup>.

#### *1.1. La edad.*

##### *a) Menores de 16*

El artículo 6.1 ET, por norma general establece la imposibilidad de trabajo de los menores de dieciséis años, estando en consecuencia incapacitado para el trabajo. Pero existe una excepción en dicho texto legal, en concreto en el artículo 6.4, que posibilita la contratación de menores de dieciséis años en el caso actividades artísticas o de exhibición en el seno de un espectáculo público, siempre y cuando de manera excepcional así acontezca, se cuente con autorización de la autoridad laboral (indicando el género del espectáculo artístico público, la intervención y condiciones del menor en el mismo, el volumen de funciones, lugares y horario del espectáculo), y siempre y cuando no suponga un peligro para el Real Decreto 1778/1994, la salud física, formación profesional y

---

<sup>77</sup> RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. *El contrato laboral del artista*, op.cit; pág. 182.

humana del menor. Asimismo la Directiva 94/33/CE, de 22 de junio <sup>78</sup>, y el Convenio número 138 OIT, prevén que las autoridades competentes pudieran conceder permisos individuales para participar en espectáculos públicos, sin restricción de edad.

También el art. 2.1 del RDA establece que la autoridad laboral podrá autorizar expresamente la participación de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, si bien, cuando no se ponga en peligro las referidas contingencias anteriormente descritas. Lógicamente la representación una vez concedida la autorización, corresponderá al padre o tutor, quien será el que suscriba, en interés del menor, el oportuno contrato de trabajo artístico con el organizador de espectáculos públicos, y el ejercicio de las acciones derivadas del mismo.

Operará el silencio negativo, si transcurrido el plazo de tres meses desde la presentación de la solicitud de autorización no se obtuviere respuesta por parte de la autoridad laboral.<sup>79</sup>

#### *b) Menores de 18 años*

A la relación laboral con ese colectivo le resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 6.2 TRET que prohíbe de manera expresa la realización de trabajos nocturnos (no perdiendo de vista el Decreto de 26 de julio de 1957, sobre trabajos prohibidos a menores y mujeres) y las actividades declaradas insalubres, nocivas, penosas, o peligrosas para su salud, o para su formación humana o profesional. Así no podrán actuar, rodar, grabar, ensayar, cuando ello implique el riesgo de accidentes, exposición al frío o al calor, o a ruidos o a vibraciones, o cuando suponga una exposición a vapores, gases tóxicos o polvos nocivos, aun cuando se requiera que se encuentre a más de cuatro metros de altura<sup>80</sup>

En el caso de los menores de dieciséis años será la autoridad laboral la que determine si permite o no la actuación del menor en un espectáculo público en horas nocturnas (en la franja horaria comprendida entre las 22:00 y las 06:00h). En todo caso, la falta de autorización no determinará la nulidad del contrato celebrado entre las partes,

---

<sup>78</sup> En su artículo 5 se contienen las actividades en las que podrá intervenir en el menor de dieciséis años, tales como de carácter cultural, artístico, deportivo, o publicitario.

<sup>79</sup> Real Decreto 1778/1994; artículo 4.a) en relación con el punto H.2 de su anexo, y en relación también con el artículo 43 LRPJAP y PAC, en su número 2.

<sup>80</sup> RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. *El contrato laboral del artista*, op.cit; pág. 199; RUANO ALBERTOS, S: “El trabajo de los menores de edad. Determinados aspectos de su tratamiento por la normativa internacional, comunitaria y nacional”, en *Tribuna Social, Revista de seguridad social y laboral*, núm.127, 2001, págs. 42 y 43.

ni privará de eficacia las cotizaciones efectuadas por el empleador al haberse efectuado con el conocimiento y consentimiento de los padres o representantes legales del menor, así como la permisividad igualmente de ellos en el trabajo prestado por él<sup>81</sup>.

### 1.2. *La nacionalidad.*

El artículo 2.3 del RDA en materia de nacionalidad realiza una remisión a la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España. Asimismo el artículo 7 c) del TRET les otorga capacidad para contratar de acuerdo con la legislación específica que sobre la materia se disponga.

Básicamente para los *extranjeros no comunitarios* les será de aplicación la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social<sup>82</sup>, y el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, de aplicación actual.

Todo trabajador mayor de dieciséis años y menor de 16 años (en el caso de éste último con el permiso favorable de la autoridad laboral como previamente se ha indicado), para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional precisara de la correspondiente autorización administrativa previa para residir y trabajar<sup>83</sup>; pudiendo hacerlo sin la correspondiente autorización los artistas que vengan a España y no desarrollen una actividad continuada<sup>84</sup>, estando excluidos siempre y cuando no realice una actividad continuada. Y debe entenderse continuada cuando presten servicios durante más de cinco días consecutivos o de más de 20 en un periodo de referencia inferior a seis meses<sup>85</sup>. Esta excepción quedará acreditada con la presentación del contrato para el desarrollo de las actividades artísticas y de una relación de las autorizaciones o licencias que se exijan para el desarrollo de las mismas, indicando la situación en que se encuentran los trámites para su concesión, incluyendo en su caso, las certificaciones de solicitud antes los organismos correspondientes.

---

<sup>81</sup> STSJ Madrid, de 13 de septiembre de 2002 (AS 2002/3346).

<sup>82</sup> Que ha sido objeto de reforma por las L.O. 8/2000 de 22 de diciembre; L.O. 14/2003 de 20 de noviembre, L.O. 2/2009, de 11 de diciembre y por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado posteriores.

<sup>83</sup> Artículo 36.1 de la L.O 4/2000, de 11 de enero.

<sup>84</sup> Artículo 41. g) de la L.O 4/2000, de 11 de enero.

<sup>85</sup> Artículo 117.g) del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

*El régimen comunitario* se aplica a los derechos de entrada y permanencia en España de los nacionales de Estados miembros de la Unión Europea (Alemania, Austria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Malta, Portugal, Reino Unido y Suecia), de nacionales de los restantes Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (Noruega, Islandia y Liechtenstein) y de los nacionales de la Confederación Suiza. Para los comunitarios, y en consecuencia les es de aplicación lo dispuesto en Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, que transpone la Dir 2004/38/CE.

El trabajador titular de la libre circulación es el ciudadano comunitario que realiza, a favor de un empresario y bajo su dirección, una prestación de servicios o actividades reales y efectivas, no marginales o secundarias, por las cuales recibe una retribución (SSTJUE 3 de mayo de 1990, asunto Kits van Heijningen C-2/89 (TJCE 1990/153) y 26 de febrero de 1992, asunto Raulin C-357/89 (TJCE 1992\32)<sup>86</sup>.

Para la permanencia en España, y en consecuencia para prestar sus servicios, por espacio temporal inferior a tres meses, será suficiente la posesión de pasaporte o documento de identidad en vigor, en virtud del cual se haya efectuado la entrada en territorio español, no computándose dicha permanencia a los efectos derivados de la situación de residencia, siendo extensible también para sus familiares<sup>87</sup>. En cambio para cuando la residencia vaya a ser superior a tres meses, dichos ciudadanos y los familiares que le acompañen o vayan a reunirse con él tienen derecho de residencia en España si cumplen las condiciones previstas en el artículo 7.1 del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, tales como acreditar o bien la condición de trabajador en España, o bien la disponibilidad de recursos suficientes para sí y su familia; de disponer de una póliza de seguro de enfermedad que cubra todos los riesgos que ocurran en nuestro país; o en caso de estudiantes deberán estar matriculados en un centro de enseñanza público o privado y disponer de un seguro de enfermedad que cubra todos los riesgos en España. Cumpliendo tales requisitos deberán solicitar su inscripción en el Registro Central de Extranjeros en el plazo de tres meses desde su entrada en España<sup>88</sup>. Una vez que haya residido legalmente

---

<sup>86</sup> MEMENTO SOCIAL ONLINE, Edersa-Lefebvre, 2018, el Derecho, marginal 3544.

<sup>87</sup> Artículo 6.1 del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero.

<sup>88</sup> Art. 7.5 del Real Decreto 240/2007

en España durante un período continuado de cinco años, a petición del interesado, se expedirá un certificado del derecho a residir con carácter permanente<sup>89</sup>.

Se impone al empleador y no al trabajador la obligación de solicitar a las obligaciones de residencia y trabajo y en el caso de celebrarse un contrato de trabajo con artista extranjero no comunitario, ello no implicaría la nulidad de la relación laboral, pudiendo corresponderle las prestaciones derivadas de supuestos contemplados por los convenios internacionales de protección a los trabajadores u otras que pudieran corresponderle, salvo la prestación por desempleo derivada de ese contrato de trabajo, que en ningún caso la percibirá. Así como bien se pronuncia el Tribunal Supremo «*si el contrato de trabajo del extranjero, sin la preceptiva autorización, está afectado de la sanción de nulidad que establece la ley (art.7.1 ET, en relación con el art. 36.1 de la LOEx), sin embargo, la misma ley salva la sanción de nulidad proclamando su validez respecto a los derechos del trabajador afectado*»<sup>90</sup>, siendo de responsabilidad del empleador las prestaciones de seguridad social derivadas de aquella irregularidad, procediendo el abono de las mismas la entidad gestora al afectado, procediendo a reclamárselas posteriormente a aquel, como faculta el artículo 167 LGSS<sup>91</sup>.

Con anterioridad al RDA existían diversas normas sectoriales, en forma de ordenanzas laborales, que únicamente permitían la contratación de artistas extranjeros en aquellos supuestos de que ya estuviera cubierta la plantilla mínima de la empresa con artistas españoles<sup>92</sup>.

### 1.3. La Titulación

Aunque la mayoría de las actividades artísticas no exigen un título para desempeñar la profesión de artista, sí que existen centros oficiales que habilitan para el ejercicio profesional artístico como sucede con los conservatorios de música o Escuelas de Arte Dramático de Danza.

La Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo regulaba del artículo 38 al 45 las enseñanzas artísticas, de música, de danza y de arte dramático, derogada actualmente por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, que regula específicamente las enseñanzas elementales de música y danza en

---

<sup>89</sup> Art. 10 del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero.

<sup>90</sup> STS, de 17 septiembre de 2013, (RJ 2013\7309).

<sup>91</sup> STS, de 21 de enero 2010, (RJ 2010\1264), fundamentándose en el artículo 126.3 de la extinta LGSS (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio)

<sup>92</sup> Artículo 103 de la ONT de los Profesionales de la Música.

los artículos 48, 49 y 50 y las enseñanzas artistas superiores de música, danza y arte dramático en los artículos 54 y 55.

## 2. El objeto y causa del contrato artístico.

Dejando un lado el consentimiento del art. 1261 del CC, presupuesto fundamental de la validez del contrato de trabajo, el objeto del mismo es la prestación voluntaria artística para un organizador de espectáculos públicos a cambio de una retribución, y deberá ser real o posible, conforme a lo dispuesto en el artículo 1272 CC (es decir que exista en el momento de celebrarse el contrato de trabajo, o que el mismo pueda acontecer en un futuro); lícito, como determina el artículo 1271 CC y el artículo 3.1 c) TRET (que no sea contrario a la moral o las buenas costumbres), y determinado o determinable, tal y como ordena el artículo 1273 CC.<sup>93</sup>

En cuanto a la ilicitud, el artista estará obligado a dar cumplimiento a cualquier orden de trabajo del empleador, siempre se produzcan «*en el ejercicio regular de sus funciones directivas*»<sup>94</sup>, es decir que sean legales y dentro de sus atribuciones, ya que si afectaran al contenido sustancial del objeto del contrato, el artista estaría habilitado para no atenderla sin incurrir en una falta grave desobediencia o indisciplina de trabajo, pues debe la orden cumplir los cánones de licitud y validez. Dicho incumplimiento también estaría dotado de justificación si el acatamiento de esa orden pudiera implicar una situación de riesgo físico o moral significativo para el artista, y derivar un trato vejatorio que atentase a su dignidad menoscabándola<sup>95</sup>. En el supuesto de que esa orden empresarial supusiera una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artista que implicara un menoscabo de su dignidad, facultaría al mismo al Juzgado de lo Social para solicitar la extinción indemnizada de su contrato trabajo en la misma cuantía que el despido improcedente<sup>96</sup>, o bien acudir al procedimiento judicial de tutela de los derechos fundamentales con la finalidad de que se dicte una sentencia de nulidad de la conducta empresarial, de cese de la misma y el restablecimiento al actor de «*la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la*

---

<sup>93</sup> RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. *El contrato laboral del artista*; op cit; pág.217.

<sup>94</sup> STS y 24 de diciembre de 1979 (Ar.4542 y 4566) ALZAGA RUIZ, ICÍAR. “La Relación Laboral de los Artistas”, pág. 186.

<sup>95</sup> ALZAGA RUIZ, I. *La Relación Laboral de los Artistas*”, op.cit; pág. 187.

<sup>96</sup> Art 50. 1) TRET.

*acción u omisión del sujeto responsable»*<sup>97</sup>. Todo ello sin perjuicio de la indemnización por daños y perjuicios adicional a que se pudiera tener derecho el artista y que es compatible con los dos procedimientos citados<sup>98</sup>.

### **3. La forma y el contenido del contrato de trabajo.**

#### *3.1. Forma y objeto del contrato.*

Regulado en el artículo 3.1 RDA que establece que se formalizará por escrito y en ejemplar triplicado. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el INEM, ahora Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Las Entidades sindicales y patronales a las que, en su caso, pertenezcan el artista y el empresario podrán solicitar del SEPE, las certificaciones correspondientes de la de la documentación presentada.

El contenido mínimo de contrato, que viene regulado en el punto dos del referido precepto legal, tendrá que recoger las siguientes cláusulas: la identificación de las partes (el empresario como organizador de espectáculos públicos y el artista-trabajador); el objeto del contrato (que será el desarrollo de la actividad artística contratada), y la duración del mismo; el periodo de prueba en caso de pactarse, así como la retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos que integren la misma. Lógicamente las indicadas cláusulas habrán de respetar como mínimo lo estipulado en el convenio colectivo de aplicación, pudiendo mejorarlas, pero nunca empeorarlas. Asimismo, la negociación colectiva también podrá añadir otras materias no reguladas, como por ejemplo el descanso semanal del artista, con respeto de lo establecido en el ET; derechos de imagen del artista<sup>99</sup>, o el número de representaciones semanales máximas<sup>100</sup>.

No priva a la eficacia del contrato el hecho de se haya formalizado verbalmente pues tal y como se pronuncia la STSJ Cataluña, de 24 de noviembre de 1993 (AS 1993/4918), no resulta imprescindible la forma escrita para dotar de laboral al vínculo

---

<sup>97</sup> Artículos 177-184 de LRJS.

<sup>98</sup> Art.183 LRJS; STCo 247/2006, de 24 de julio (RTC 2006/247) «*la declaración de nulidad de la conducta vulneradora, no puede considerarse suficiente para lograr una reparación real y efectiva del derecho fundamental vulnerado, que queda por ello desprotegido*».

<sup>99</sup> Como recoge por ejemplo los artículos 6.3 y 8 del III Convenio Colectivo de trabajo del sector de actores y actrices de teatro de Cataluña, (DOC, 18/07/2014).

<sup>100</sup> Artículo 27 del Convenio Colectivo del Sector de Actores y Actrices de Madrid Actores de Teatro de Madrid, (BOCM, 06/06/2015) que limita a un máximo de nueve representaciones semanales en teatros y salas privadas, y ocho representaciones semanales en teatros y salas de titularidad pública, o coproducciones en espacios y teatros públicos.



inter partes «a la vista de la libertad de forma que permite el art. 8.1 del Estatuto de los Trabajadores ( RCL 1980/607 y ApNDL 3006), aplicable en ese tipo de relaciones, conforme autoriza el art. 12.1 del repetido Real Decreto regulador de esta especial relación»<sup>101</sup>, estableciendo en consecuencia la competencia del orden jurisdiccional social para conocer de la controversia, ordenando al juez de instancia que volviera a dictar sentencia.

Asimismo puede que el Convenio Colectivo también permita la forma verbal en casos de urgencia, y así se recoge en la STS, de 17 de noviembre de 1997 (RJ 1997/8426), que valida la forma verbal pues así se contemplaba en el Convenio Colectivo Estatal para Profesionales de Doblaje (Rama Artística) que lo permite para el contrato por convocatoria y el mismo «se perfecciona con la comparecencia a realizar el trabajo que ha sido convocado y se extingue a la finalización del mismo. La inmediatez y urgencia en la realización de la obra explica la modalidad de este contrato así descrito, con apoyo en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores que no establece la necesidad de la forma escrita como requisito constitutivo de este contrato. «Rige la norma del contrato indefinido cuando no se celebre por escrito, pero con valor de presunción que admite prueba en contrario».

### 3.2. *Derechos y deberes del artista. Referencia a la ocupación efectiva.*

El artículo 6.1 RDA, remite al Capítulo I del Título I del TRET para enunciar los derechos y deberes básicos de aplicación a los artistas en espectáculos públicos. Y los encontramos en el artículo 4 y 5 TRET, respectivamente.

En cuanto los derechos figuran la libre sindicación, huelga, reunión, la ocupación efectiva, promoción y formación profesional, a no sufrir discriminación, a la percepción puntal de la retribución, etc.

---

<sup>101</sup> En esa línea se pronuncian SSTSJ Madrid, de 2 diciembre de 2016 (AS 2016/62712) que versa sobre contratos verbales efectuados con bailarines de un tablao flamenco y que determina que « sus contratos de trabajo siempre han sido contratos de carácter temporal lícitamente concertados, al haberse efectuado de acuerdo con los mandatos del citado art. 5-1»; de 12 de abril de 2013 (AS 2014/975); de 25 de enero de 2013 (JUR 2013/72161) que determinan que «si bien el artículo 3 del citado Real Decreto exige la forma escrita en la formalización del contrato, no por ello de manera inercial o automática el incumplimiento de esta formalización escrita hace que el contrato temporal se transforme en otro indefinido, puesto que el artículo 8,2 del ET dispone que, de no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios»..

En cuanto a los deberes la prestación de los servicios se debe realizar con buena fe y diligencia, someterse al poder de dirección y organización del empresario cumpliendo sus órdenes e instrucciones, no competir con el empleador, etc.

Nos centraremos básicamente en el derecho a la ocupación efectiva, el cual es un derecho que deriva a su vez del derecho constitucional al trabajo, y a la promoción profesional del trabajador, resultando ser «*un derecho de carácter esencial, absoluto e irrenunciable*»<sup>102</sup>.

Para el artista es un derecho fundamental para la promoción de su carrera artística pues el hecho de estar fuera de la escena artística repercute negativamente en la proyección de su carrera laboral, así como en su imagen.

Dicho derecho está regulado el artículo 6.3 del RDA, (además del aprt. 2. a), del Art. 4, Estatuto de los Trabajadores), que establece que tendrán derecho a la ocupación efectiva, salvo en caso de sanción, en los ensayos, y las actividades preparatorias de su respectiva actividad artística, obviando la actividad ante el público o de grabación.

La doctrina se encuentra un tanto dividida. Un sector considera que el referido precepto legal sólo alcanza los ensayos y actividades preparatorias<sup>103</sup>, relacionándolo por analogía con lo establecido en el artículo 7.4 del Real Decreto 1006/1985, que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, que establece que tienen derecho la ocupación efectiva solamente en los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias, salvo caso de lesión o sanción, silenciando absolutamente el derecho a competir. En una plantilla deportiva profesional, por ejemplo de fútbol, que está compuesta por un número bastante superior al número de miembros de la alineación permitida, solamente los mejores a juicio del entrenador serán los que disputen los partidos, no quedando en consecuencia garantizado al jugador, y así es lógico que sea, la que vaya a disputar las competiciones oficiales, dado que solamente se le garantizará el derecho a entrenarse y a las actividades preparatorias como se ha dicho.

En el mundo artístico hay actividades en las que las plantillas son superiores al número de ejecutantes, como pudiera ocurrir con las compañías de danza, teatro, o musicales, donde existe la figura del suplente o *covers* de los artistas principales<sup>104</sup>, para rotar a los artistas y así evitar su desgaste físico e intelectual. En esos casos sí que el derecho de ocupación efectiva se encuentra plenamente justificado solamente en las

---

<sup>102</sup> SOL RUIZ DE LA CUESTA F. El contrato laboral del artista, op.cit; pág. 346.

<sup>103</sup> ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los artistas*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1995, pág. 70.

<sup>104</sup> Artículo 21 del Convenio Colectivo del Sector de Actores y Actrices de Madrid (BOCM, 06/06/2015).

situaciones de ensayo y actividades preparatorias<sup>105</sup>. Fuera de esos supuestos, por ejemplo, en una actividad de doblaje o en la contratación de un actor de cine con una película, el artista el derecho de ocupación efectiva debe hacerse extensivo a la misma actuación ante el público o grabación.

Otros autores, en cambio sostienen que debe extenderse ese derecho a la propia actuación. Así se pronunció el Juzgado de lo Social núm. 25 de Madrid, en sentencia de 3 de abril de 2001, procedimiento (AS 2001/2104), que estableció la obligación del Ballet Nacional de proporcionar ocupación a un cantautor, que fue apartado de los ensayos y giras, por una conducta suya al forzar un aterrizaje de emergencia a juicio de la empresa culpable, en una gira e incorporarlo a los ensayos y a las actuaciones, así como a los viajes y giras que se realicen por motivo de las actuaciones del Ballet, al no existir un impedimento físico del actor por haber quedado probado la discriminación sufrida respecto a sus compañeros *«incumpliendo el principio de igualdad al que se refiere el art. 14, de la CE, puesto que no se le proporciona trabajo efectivo sin razón alguna, lo que sí acontece con el resto de sus compañeros, respecto a los cuales tampoco alega que alguno otro pudiera estar en la misma situación, por motivos similares, o, incluso, por un hipotético exceso de plantilla»*. Tal resolución judicial fue revocada en cambio por la STSJ Madrid, de 31 de octubre de 2001 (AS 2001/4323) pronunciándose el sentido que no hubo discriminación por la recurrente al no existir un supuesto similar de la conducta del actor con consecuencias desiguales que se hubiera podido dar en el resto de sus compañeros, *«unida al hecho de que la supuesta actuación ilegal de la Administración tiene por causa una actuación previa del actor no subsumible ni en el art. 14 de la Constitución Española ni en el art. 17 ET:, siendo una posibilidad discrecional de la demandada la exclusión o inclusión en las giras de los miembros de su ballet, como organizadora del trabajo demuestran la inexistencia de vulneración alguna»*.

Finalmente será el convenio colectivo y el contrato de trabajo los que finalmente determinen el alcance del derecho a la ocupación efectiva<sup>106</sup>. Y en su defecto, será la

---

<sup>105</sup> SOL RUIZ DE LA CUESTA F. *El contrato laboral del artista*, op.cit; pág. 350. Y así sucede por ejemplo en el musical El Rey León que se representa en Madrid en el teatro Lope de Vega de martes a domingo, al que tuve oportunidad de ir a ver el 13 de diciembre de 2018.

<sup>106</sup> Como se recoge en el IX Convenio Colectivo del personal laboral adscrito al Ballet Nacional de España y a la Compañía Nacional de Danza y el organismo INAEM, de 29 de noviembre de 1995 (BOE 19 de enero de 1996), donde se contrae el derecho de ocupación efectiva de los bailarines sólo a los ensayos y actividades preparatorias, pues su artículo 56 establecía un complemento salarial específico por cada representación efectiva del bailarín.

propia actividad artística la que perfile la extensión del derecho a la ocupación efectiva, en atención al volumen de artistas que precise cada espectáculo.

La vulneración de dicho derecho por el empleador supone un atentado contra su promoción profesional y dignidad<sup>107</sup>, el artista podrá reclamar al Juzgado de lo Social al amparo del art. 30 TRET, en el seno de un proceso declarativo, solicitando la reposición en sus anteriores condiciones de trabajo, o bien podrá instar la resolución judicial indemnizada de su contrato trabajo en virtud de artículo 50.1.c) TRET. Y todo ello aunque no derivase culpa del empleador y en cambio fuera consecuencia de una actitud negligente por su parte<sup>108</sup>.

No habrá que perder de vista lo previsto en la figura de la inejecución total del contrato del artículo 10.4 del RDA, (cuando ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada), cuya consecuencia indemnizatoria está prevista en el Código Civil, al que más adelante me referiré.

Con lo que en definitiva, si estamos en presencia de una inejecución parcial porque la prestación de servicios ya se hubiera iniciado resultara de aplicación el RDA y de manera supletoria la normativa laboral en lo que no lo contradiga, y si es total se aplicará el régimen civil<sup>109</sup>.

### 3.3. *El pacto de plena dedicación y de no competencia del artista.*

Este pacto quizás sea lo más específico y notable en materia de derechos y obligaciones del artista, también llamado pacto de exclusividad, en el que el artista no puede durante la vigencia de su contrato prestar servicios para diversos empresarios, ni tampoco por cuenta propia, salvo que se pacte en sentido contrario en el contrato de trabajo debido al carácter dispositivo de la autonomía individual de las partes<sup>110</sup>.

El pacto de plena dedicación, regulado en el artículo 6.4 RDA, puede insertarse en el mismo clausulado del contrato de trabajo celebrado con el artista, o ser objeto de pacto durante la ejecución del mismo en una cláusula adicional en anexo aparte<sup>111</sup>, siendo

---

<sup>107</sup> SJS, Madrid, de 3 de abril 2001 (AS 2001/2104).

<sup>108</sup> RUIZ DE LA CUESTA FERNANDEZ, S. *El contrato laboral del artista*, op.cit; pág. 353.

<sup>109</sup> ALTÉS TÁRREGA, J.; GARCÍA TESTAL, E. *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*, op. cit; pág. 307.

<sup>110</sup> HURTADO GONZÁLEZ, L. *Artistas en espectáculos públicos. Régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social*, op.cit; pág. 467 citando el artículo 21.TRET.

<sup>111</sup> ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los artistas*, op.cit; pág. 72 y ALZAGA RUIZ, I. *La Relación Laboral de los Artistas*, op.cit; pág. 233, como acuerdo novatorio.

así que no podrá ser rescindido unilateralmente durante su vigencia <sup>112</sup>. No obstante si se produjera dicha rescisión unilateral el empresario tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, que será fijada, en defecto de determinación en el contrato de trabajo<sup>113</sup>, por el órgano judicial competente, y tendrá en cuenta 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.

En la fijación judicial de la cantidad indemnizatoria, el juzgador podrá moderar la misma cuando se den las circunstancias previstas en el artículo 1.154 del Código Civil, es decir cuando la exclusividad haya sido en parte o irregularmente cumplida, pero no de manera total, siendo presupuesto del derecho indemnizatorio la producción de un perjuicio real y concreto al empleador, pues de lo contrario no tendría derecho a la indemnización<sup>114</sup>.

La ruptura del pacto de plena dedicación por el artista puede conllevar la extinción del contrato de trabajo, si así se pactó en el contrato de trabajo, activándose en consecuencia las reglas del artículo 10.5 RDA, en relación con el artículo 49.1.b)<sup>115</sup>, o bien proceder a su despido disciplinario, por trasgresión de la buena fe contractual, conforme al artículo 54.2. d) TRET.

Si el empresario pretendiese el resarcimiento de los daños y perjuicios irrogados por el artista, no podrá acudir a la vía del despido, sino que *«deberá solicitar la declaración judicial de la indemnización a la par que la resolución contractual»*<sup>116</sup>, en relación con el artículo 10.4 RDA *«El incumplimiento del contrato por el empresario o por el artista, que conlleve la inejecución total de la prestación artística, se regirá por lo*

---

<sup>112</sup> A diferencia de lo establecido en el artículo 21.3 TRET, *« En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá 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 ».*

<sup>113</sup> STS, de 10 Marzo de 2014, Sala de lo Civil, (RJ 2014/1467) fija como doctrina jurisprudencial que *«en los contratos por negociación, en los que expresamente se prevea una pena convencional para el caso del desistimiento unilateral de las partes, la valoración o alcance patrimonial de la pena establecida no puede ser objeto de la facultad judicial de moderación, cuestión que pertenece al principio de autonomía de la voluntad de las partes»*. Asimismo la STS, de 11 Marzo de 2014, (RJ 2014/2114), fija como doctrina jurisprudencial que *«la declaración de abusividad de las cláusulas predispuestas bajo condiciones generales, que expresamente prevean una pena convencional para el caso del desistimiento unilateral de las partes, no permite la facultad judicial de moderación equitativa de la pena convencionalmente predispuesta; sin perjuicio del posible contenido indemnizatorio que, según los casos, pueda derivarse de la resolución contractual efectuada»*.

<sup>114</sup> ALZAGA RUIZ, I. *La Relación Laboral de los Artistas*, op.cit; pág. 237.

<sup>115</sup> I. *El contrato de trabajo se extinguirá: «a) ..... b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario»*.

<sup>116</sup> HURTADO GONZÁLEZ, L. *Artistas en espectáculos públicos. Régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social*, op.cit; pág. 479.

*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».*

A cambio, de la incorporación de la cláusula de plena dedicación, el empleador y artista podrán pactar una compensación económica, mediante un plus salarial específico, o bien no pactarlo de manera expresa (lo que ocurrirá cuando el contrato se establezca ninguna cantidad, ya que se entenderá que la misma ya ha quedado incluido en el salario global del artista)<sup>117</sup>.

El Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas (BOE 16 de mayo de 2016), en su artículo 21 establece que durante el tiempo de vigencia del contrato de trabajo el actor/actriz, quedará a disposición de la producción, incluso noches si así lo impusiera el régimen de trabajo.

Respecto al pacto de no competencia y las consecuencias de su incumplimiento cabe resaltar la STSJ Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 3 de junio de 2008 (JUR 2008/309891), que versa sobre pacto de no competencia post contractual de dos años de duración inserto en el clausulado del contrato de obra suscrito entre tres artistas y una empresa el 1 de junio de 2006, con fecha término del contrato de del 31 de octubre de 2006 (sorprende una fecha de finalización en un contrato de obra en el que la duración del mismo es siempre incierta). El contenido parcial de pacto rezaba del siguiente tenor literal: *«dado el caso de que el artista/grupo incumpla el pacto de no competencia, una vez se haya extinguido el contrato, deberá restituir al empresario las cantidades percibidas por tal concepto durante los veinticuatro meses anteriores a la extinción del contrato, así como deberá hacerse cargo de una indemnización de daños y perjuicios equivalente al cincuenta por ciento del montante total del presente contrato»*. Los artistas al cesar el 31 de octubre de 2006 incumplieron dicho pacto formalizando otro contrato de trabajo con otra mercantil artística de la competencia, siendo demandados por la empleadora en reclamación de cantidad. El juez de instancia les condenó a reembolsar a la empresa el plus que percibieron como contraprestación por la suscripción de tal pacto, pero no a la indemnización prevista en el referido pacto, siendo confirmada tal resolución

---

<sup>117</sup> HURTADO GONZÁLEZ, L. *Artistas en espectáculos públicos. Régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social*, op.cit, pág. 473; DURAN LOPEZ, F, “Las relaciones laborales de los deportistas profesionales y de los artistas en espectáculos públicos”, op.cit; pág. 234 y LOPEZ TARRUELLA-MARTINEZ, F. “Relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos”, op.cit; pág. 213.

judicial por la sentencia dictada posteriormente en suplicación, dado que al igual que el criterio adoptado por el tribunal *a quo*, el TSJ citado determina la duración del pacto como excesiva, ya que el periodo no superior a dos años pactado está contemplado para el caso de los técnicos a tenor del artículo 21 TRET<sup>118</sup> y los artistas no tienen dicha cualificación.

No obstante, a juicio del tribunal no por ello queda invalidado el pacto (que es lo que pretendían los artistas al solicitar la nulidad del mismo), por aplicación de lo dispuesto en el artículo 9.1 TRET<sup>119</sup>, limitándolo en su duración máxima en seis meses, por asimilación de los artistas «*al resto de trabajadores*», tal y como se establece en el artículo 21.2 TRET, habiendo de todas formas incumplido el pacto de no competencia los artistas, al suscribir al día siguiente del cese en la empresa un contrato de trabajo con otra mercantil de la empresa de la competencia. Respecto a la indemnización el TSJ, absuelve del pago de los mismos a los trabajadores dado que a su juicio el importe que se determinó como tal es absolutamente desmesurada «*porque la contraprestación retributiva no es proporcional ("adecuada", en la dicción legal) al pacto, sino excesiva, pues a cambio de una cantidad mensual exigua, la penalización o indemnización por incumplimiento no sólo incluye la natural devolución de esa contraprestación, sino nada menos que la mitad de todos los salarios percibidos; de tal suerte -concluye la Sala- que, si bien cabe que las cláusulas de no concurrencia incrementen la cantidad específicamente percibida (de lo contrario no habría una penalización o indemnización por incumplimiento, sino una rescisión con devolución) esta cantidad es excesiva al no guardar proporción con el incumplimiento, que efectivamente se produjo, como refleja el relato fáctico y consienten los actores, al no recurrir el citado contenido del relato histórico*».

#### 3.4. El periodo de prueba.

El mismo se halla regulado en el artículo 4 del RDA y es potestativo, y se podrá no establecer en el contrato de trabajo, para los contratos de duración superior a 10 días (no puede establecerse en contratos de duración inferior a diez días).

La duración máxima probatoria variará dependiendo de la duración del periodo contractual. Así será de 5 días para los contratos inferiores a 2 meses; de 10 días para los

---

<sup>118</sup> Art. 21.2. TRET «*El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes: a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada*».

<sup>119</sup> Art. 9.1 TRET «*1. Si resultase nula solo una parte del contrato de trabajo, este permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1.*»

contratos inferiores a 6 meses; y de 15 días en los restantes contratos. El citado precepto legal acude a la regla de la supletoriedad del TRET para los no regulado en él, como es la obligatoriedad de la forma escrita<sup>120</sup>, siendo nulo el establecimiento de un periodo probatorio cuando el trabajador haya realizado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, con lo que si la nueva contratación es para realizar otras prestaciones artísticas diferentes a las anteriores sería lícito acudir al instituto de la prueba. Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes estará habilitada, sin ningún requisito adicional, a dar por resuelta la relación laboral sin derecho a indemnización alguna<sup>121</sup>; computándose a efectos de antigüedad en cambio el periodo probatorio si el mismo es superado en el tiempo<sup>122</sup>.

Cabe por último indicar que es posible el pacto en el contrato de trabajo de que el periodo probatorio quedase interrumpido en situaciones tales como: incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento<sup>123</sup>. En caso contrario, es decir no pactándose, no se interrumpirá el mismo.

#### **4. La duración de los contratos de trabajo y modalidades de contratación en el sector artístico. La preferencia por la temporalidad.**

En el mundo artístico la regla general es la contratación temporal, siendo la excepcional la indefinida ocupando ésta un lugar minúsculo en el grueso de las contrataciones efectuadas con los artistas. En ese sentido, la jurisprudencia del Tribunal Supremo determina, en relación con el artículo 5 del RDA, la preferencia del contrato temporal frente al contrato indefinido, incluso sin que se requiera una causa justificada de temporalidad<sup>124</sup>.

---

<sup>120</sup> Artículo 14.1 TRET.

<sup>121</sup> Artículo 14.2 TRET.

<sup>122</sup> Artículo 14.3 TRET.

<sup>123</sup> Artículo 14.3 TRET.

<sup>124</sup> La más relevante es la STS, de 23 de febrero de 1991 (RJ 1991/866), determina que *«El artículo 5.1 del RD invocado rompe la tradicional preferencia de nuestro ordenamiento jurídico a favor del contrato indefinido plasmado en el artículo 15.1 del ET y admite para la relación especial que regula en términos de igualdad tanto la estipulada por tiempo indefinido, como la duración temporal del contrato. temporalidad aceptada con gran amplitud -«para una o varias actuaciones determinadas, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel»- así como la posibilidad de «acordar prórrogas sucesivas de los contratos de duración determinada. La razón de esta temporalidad, que no requiere motivación de la causa que la determina, responde a la particular naturaleza de la actividad artística, que exige no sólo la necesaria aptitud del trabajador para desarrollarla en cada momento, sino la aceptación del público ante la que se realiza, que obviamente puede variar».*



Las razones de la justificación de la contratación temporal obedecen a varios factores, entre otros, por ejemplo, a) al hecho de que la actividad artística contratada se realice en un acto aislado (como por ejemplo con los conciertos de música o representaciones teatrales), o en varios); b) a la aceptación que tiene el público de las actuaciones del artista, pues de ello dependerá que perdure o no en el tiempo la misma prestación artística; c) al flujo constante de artistas para ofrecer nuevas caras, matizada también por la aptitud específica de cada artista para una determinada actividad artística<sup>125</sup>. Así la STS de 16 julio de 2010 (RJ 2010/5014), justifica la contratación temporal como prototípica del sector artístico ya que el uso de esa modalidad contractual responde a «*la particular naturaleza artística, que exige no solo la necesaria aptitud del trabajador para desarrollarle en cada momento, sino la aceptación del público ante la que se realiza, que obviamente puede variar*», que hace posible dicha rotación<sup>126</sup>.

No obstante, la doctrina se encuentra dividida en este aspecto. Hay autores que opinan que no es justificada la contratación por la aptitud del artista, dado que esa cualidad es predicable de toda clase de trabajo, no solo del artístico, y que la subordinación de la actividad artística a la aceptación del público solo obedece al interés empresarial y que además el artículo 5.1 RDA mantiene la estructura del artículo 15 TRET, el cual no proyecta preferencia por la contratación indefinida en detrimento de la temporal al establecerse que «*el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada*»<sup>127</sup>. En cambio hay otros autores que justifican como regla general la temporalidad dada la naturaleza misma de la actividad artística, la cual es esencialmente de duración determinada y en cambio admita de manera restrictiva el recurso a la contratación ordinaria y la fija-discontinua<sup>128</sup>. No obstante ello

---

<sup>125</sup> En el mismo sentido SSTs, de 17 de mayo de 2005 (RJ 2005/6414) y de 19 de julio de 2010 (RJ 2010/7129).

<sup>126</sup> Muy significativa en ese sentido la STSJ Madrid, de 5 de mayo de 1993 que dispone que «*en el mundo artístico, en que se integran los profesionales de la música, es necesario sustituir y cambiar de cuando en cuando a quienes desarrollan una actividad de esta clase, para impedir que decaiga o desaparezca el interés del público*».

<sup>127</sup> ALTÉS TÁRREGA, J.; GARCÍA TESTAL, E. *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*, op cit; pág. 269; VALDES DAL RÉ, F. "Jurisprudencia en unificación de doctrina y relaciones laborales especiales; algunos puntos críticos", en *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm.2, pág. 39.

<sup>128</sup> PEREZ AGULLA, S. "Especialidades del régimen jurídico laboral de los artistas en espectáculos públicos" en *Revista de Aranzadi Social* núm. 12, 2009. Recuperado de BD Westlaw Aranzadi, Ref., BIB/1973, págs. 6 y 7. que opina que la fijeza no casa con la actividad artística. En la misma línea STS, de 15 de julio de 2004 (RJ 2004/5362) para el recurso de la contratación fija discontinua, y la STSJ Madrid, de 9 de abril de 2014 (JUR 2014/133668), para justificar la contratación ordinaria indefinida al no quedar justificada la causa de temporalidad del actor, realizando de manera permanente sus funciones ordinarias como bailarín, sin sujeción a programación anual concreta.

no implica que no haya posibilidad de fraude en la contratación temporal y en ese sentido se pronuncia la STSJ Andalucía, Sevilla de 5 de junio de 2013 (AS 2013/2011)<sup>129</sup>. Asimismo la concatenación de contratos temporales en el ámbito de los artistas, no implica *per se*, una conducta fraudulenta en la contratación. Así lo ha manifestado de manera profusa la jurisprudencia, como las SSTS de 23 de febrero de 1991 (RJ 1991/866), anteriormente precitada; de 24 de julio de 1996 (RJ 1996/6416); de 17 octubre de 1996 (RJ 1996/7772) y de 15 de julio de 2004 (RJ 2004/5362) que excepcionalmente admitiría la contratación fija discontinua habiendo que demostrar que *«los trabajos para los que el interesado ha sido contratado son los habituales y reiterados en la empresa en su misma identidad o, por lo menos, con un grado de homogeneidad suficiente para estimar que no existe entre las de uno y otro año una diversidad que merezca el calificativo de relevante»*, cosa que no sucede en el supuesto de hecho enjuiciado, dado que no se acredita de que todos los años se represente el mismo espectáculo máxime de que *«si han de ensayar, es porque el espectáculo de animación no es el mismo cada año, sino que cada año se introducen variaciones en el mismo, lo que justifica la contratación temporal anual, y la inviabilidad de declarar el carácter fijo discontinuo de los mismos»*; de 17 de mayo de 2005 (RJ 2005/6414); de 15 enero de 2008 (RJ 2008/2773); de 16 de julio de 2010 (RJ 2010/5014), sentencia en la que también se aborda las notas de dependencia y ajenidad definitivas de la relación laboral (RJ 2010/5014); y de 19 de julio de 2010 (RJ 2010/7129). Entre la doctrina judicial cabe destacar la STSJ Madrid, de 14 de septiembre de 2001 (AS 2001/4002) y STSJ Cataluña, de 21 de mayo de 2003 (AS 2003/2510).

Otro aspecto que ha de tenerse en cuenta es si ha de operar o no en el mundo artístico el artículo 15.5 TRET<sup>130</sup>, que penaliza el encadenamiento de contrato temporales, sin necesidad de apreciar abuso o fraude de ley en la contratación, y en esa línea afirmativa se pronuncian entre otras las SSTSJ Madrid, de 29 enero de 2018 (AS 2018/740); de 6

---

<sup>129</sup> El hecho de que el artículo RDA tolere de manera generalizada la contratación temporal “ *no evita que pueda producirse un claro fraude de ley cuando se produzca una conducta con apariencia de legalidad que posibilite, al amparo de una norma legal vigente, obtener un resultado o un beneficio no querido ni pretendido por la norma legal a la que se acogió quien con su conducta procedió anómala e irregularmente, por lo que al no entenderlo así la sentencia recurrida infringió el precepto que se invoca como infringido y la jurisprudencia, debiendo ser la misma revocada, declarando el despido improcedente*».

<sup>130</sup> Artículo 15.5 TRET “*Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, 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 temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.*”

noviembre de 2017 (JUR 2018/8620); de 17 de julio de 2017 (JUR 2017/235639); de 3 de mayo de 2017 (JUR 2017/165233); de 7 abril de 2017 (AS 2017/741); de 21 noviembre de 2016 (JUR 2017/4131); de 28 septiembre de 2016 (AS 2016/1621); de 3 de octubre de 2014 (AS 2014/3088); y de 17 de marzo de 2014 (AS 2014/915) <sup>131</sup>.

En sentido contrario las SSTSJ Madrid, de 27 de junio de 2016 (JUR 2016/193956); de 8 octubre de 2014 (JUR 2014/292995), con apoyo en la doctrina emanada del TS, [SSTS de 26 noviembre 2012 (RJ 2013/1079) y de 17 mayo 2005 (RJ 2005/6414)], impiden apreciar el fraude de ley en la reiteración de contratos en la relación laboral de los artistas y en consecuencia no cabe el reconocimiento por esa circunstancia del carácter indefinido de la misma, pues *“responde a la particular naturaleza de la actividad artística, que exige no sólo la necesaria aptitud del trabajador para desarrollarla en cada momento, sino la aceptación del público ante la que se realiza, que obviamente puede variar”*, con apoyo asimismo en la STSJ Madrid de 20 de septiembre de 2010 (JUR 2010/368651), y la STS de 23 de febrero de 1991 (RJ 1991/866) : *“(…) el art. 5 del Real Decreto invocado rompe la tradicional preferencia de nuestro ordenamiento en favor del contrato indefinido plasmado en el art. 15,1 del Estatuto de los Trabajadores y admite para la relación especial que regula en términos de igualdad tanto la estipulación por tiempo indefinido como la duración temporal del contrato; temporalidad aceptada con gran amplitud - «para una o varias actuaciones determinadas, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel»- así como la posibilidad de «acordar prórrogas sucesivas de los contratos de duración determinada»*. En la misma línea, se pronuncian la STSJ Madrid, de 24 de abril de 2017 (AS 2017/1220) que no aprecia fraude de ley en la sucesiva contratación temporal más allá de los 24 meses.

En cuanto a las modalidades de contratación temporal el artículo 5.1 RDA establece que podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel.

Igualmente, podrán acordarse prórrogas sucesivas de los contratos de duración determinada, o sucesión de contratos de trabajo de duración determinada, salvo que se

---

<sup>131</sup> Con apoyo en la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio que llevó al legislador a modificar el artículo 15.5 TRET que determina que ese precepto resulta de aplicación al régimen especial de artistas pese a la singularidad de su actividad.

incurriese en fraude de ley<sup>132</sup>, siendo extraño que acontezca en el sector artístico, a tenor de lo señalado por los Tribunales, como por ejemplo la STSJ Madrid, de 30 de abril de 2010 (AS 2010/1644), que literalmente determina que “*su normativa específica suele impedir la apreciación en fraude por la sucesoria concatenación de contratos*”; o la STSJ Madrid de 28 de septiembre de 2010 (AS 2010/2961), que no considera fraudulenta la sucesión de contratos de un artista musical de la Orquesta Sinfónica de Madrid que estuvo contratado desde septiembre de 1999 hasta agosto de 2009, en el marco de colaboración de la Orquesta con el Teatro Real de Madrid, en virtud de un contrato de servicios suscrito entre ambas entidades para atender las necesidades de programación de éste.

El indicado precepto legal en definitiva remite a la autonomía de voluntad de las partes la fijación de la duración del contrato de trabajo artístico<sup>133</sup>.

Entre los supuestos de contratación temporal en el sector artístico figuran

- *El contrato para una o varias actuaciones artísticas.*

Tendrá por objeto la ejecución de una actuación artística<sup>134</sup> o varias (por ejemplo la actuación de un actor en un programa de grabación en la televisión; la actuación de un músico en un concierto, o cuando un artista acompaña a otro en una o varias actuaciones<sup>135</sup>), y podrá ser objeto de prórroga pactando nuevas actuaciones (por ejemplo cuando en una función se agotan las entradas y se fija una posterior actuación o cuando

---

<sup>132</sup> ALTÉS TÁRREGA, J.; GARCÍA TESTAL, E. *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*, op.cit; pág. 277.

<sup>133</sup> ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los artistas*, op.cit; pág. 267.

<sup>134</sup> STSJ Andalucía, Sevilla, de 23 de mayo de 2003 (AS 2003/2844) *que versa sobre participación de un músico como violinista en una actuación. «La mera circunstancia de la duración reducida de la actividad –en el caso de autos, para una sola actuación– no es suficiente para desvirtuar la naturaleza de relación laboral especial. A estos efectos, el artículo 5 del texto reglamentario, dispone que el contrato podrá pactarse por duración indefinida o determinada y que 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»,* y ello porque además el trabajador «*se encontraba dentro del ámbito de organización y dirección de la actora y estuvo vinculado a la misma por una relación laboral especial sujeta a la normativa referenciada, y que además fuera la empresa la que se hizo cargo del desplazamiento y no del trabajador.*

<sup>135</sup> STSJ Madrid, de 11 de marzo de 1996, que se reconoce la validez de una cláusula inserta en el contrato para obra o servicio determinado al amparo del art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores y RD 2104/1984, siendo el objeto del mismo el acompañamiento del trabajador en su categoría de músico al artista en los ensayos, preparaciones, actuaciones, obras musicales y grabaciones, rodajes para las giras que realizara la empresa, siendo que la prestación del trabajo se realizará por bolos, y la duración extensible al período de realización de las galas del artista durante el año 1994, siendo el contenido de la cláusula que el Tribunal considera lícita el que «*la empresa podrá no necesitar los servicios del trabajador en determinadas actuaciones, en atención a los requisitos musicales, artísticos o económicos de la Gala a realizar y cuando la persona que la empresa designe como director musical, técnico, artístico o escénico, así lo considere*”, en base al poder dispositivo de las partes con fundamento en el artículo 1255 del Código Civil y el principio de obligatoriedad que consagran los artículos 1091 y 1258 del mismo texto legal, aplicables también al régimen de artistas.

se produce un ampliación de la gira inicialmente prevista introduciendo nuevos conciertos en otras localidades).

En el sector teatral las actuaciones se denominan bolos<sup>136</sup>; en el sector audiovisual se denominan sesiones<sup>137</sup> y en el sector de doblaje se refiere al contrato por convocatoria en el que se perfecciona el mismo con la comparecencia del actor a ella (también llamada jornada)<sup>138</sup>.

- *El contrato de trabajo por tiempo cierto.*

La duración del contrato es fijada en el contrato de trabajo durante el cual tendrán lugar la actividad artística. Son los supuestos de orquestas o de músicos que son contratados por ejemplo para la temporada de verano de un hotel.

También esta modalidad contractual puede ser objeto de prórroga con señalización de un nuevo plazo de termino y podrán concertarse tantas prórrogas como las partes estimen conveniente, no operando la limitación de una sola prórroga del artículo 15.1 b) ET, establecida para los trabajadores del régimen común, que solo se admite una prórroga en el supuesto de haberse celebrado un contrato eventual por circunstancias de la producción.

La mera celebración de sucesivas prórrogas no deviene el contrato artístico en indefinido, como determina la STS de 24 de julio de 1996 (RJ 1996/6416).

- *El contrato de trabajo por una temporada.*

El artista en este caso es contratado únicamente para una determinada temporada y en el caso de que prestara sus servicios para sucesivas temporadas podría desembocar en la adquisición de la condición de trabajador fijo discontinuo, pero siempre y cuando *«El trabajo esté adornado de un cierto carácter de permanencia o subsistencia a lo largo de los años, carácter que no hay razón alguna para asignarlo a la actuación de los demandantes en el espectáculo musical ‘HOYNO ME PUEDO LEVANTAR’, por la mera circunstancia, por lo demás no controvertida, de haberse presentado durante cuatro temporadas consecutivas en Madrid»*<sup>139</sup>. El citado pronunciamiento judicial denota la reticencia judicial de reconocimiento de las relaciones laborales de los artistas en la

---

<sup>136</sup> Artículo 12.2 del Convenio Colectivo del Sector Actores y Actrices de Madrid (BOCM 6 de junio de 2015).

<sup>137</sup> Artículo 9 del Convenio Colectivo Estatal entre Productores de Obras audiovisuales y Actores que prestan sus servicios en las mismas (BOE 16 de mayo de 2016).

<sup>138</sup> Artículo 29 del Convenio Colectivo del Sector de Doblaje y Sonorización (Rama Artística) de la Comunidad de Madrid (BOCM, del 9 de diciembre de 2017).

<sup>139</sup> STSJ Madrid, de 25 de septiembre de 2009 (JUR 2009/470638).

modalidad de fijo discontinuo por la mera sucesión de temporadas artísticas, dado que no implica de por sí la fijeza de la relación laboral.

- *El contrato de trabajo vinculado a la permanencia de la obra en cartel.*

Lógicamente esta modalidad contractual va referida a las actuaciones artísticas en directo, como puede ser una obra de teatro o un musical; o grabadas para ser emitidas, como puede ser un programa de televisión.

Se asemeja al contrato de obra o servicio determinado establecido en el artículo 15.1 a) TRET de duración limitada en el tiempo pero desconociendo la fecha real del término final, ya que dependerá de la aceptación del público en el tiempo.

Con buen criterio, no cabe la formalización de una prórroga en este tipo de contrato, dado que el contrato de trabajo seguirá vigente mientras la obra siga en cartel, lo cual puede acontecer en una sola temporada o en sucesivas, aunque haya por ejemplo interrupciones entre ellas, como por ejemplo la temporada estival, y si acontece una extinción contractual al término de la temporada reanudándose posteriormente la misma obra la terminación del contrato de trabajo merecerá el calificativo de despido improcedente<sup>140</sup>.

No parece que resulte de aplicación en el sector artístico de espectáculos públicos la duración máxima de tres años establecido en el artículo 15.1 a) TRET, ampliable por doce meses (si lo contempla el convenio colectivo de aplicación) establecida para el contrato de obra o servicio determinado, pues ello no casaría con lo establecido en el artículo 12.1 del RDA <sup>141</sup>, pues el precepto estatutario no casa con la naturaleza eminentemente temporal de la contratación laboral de los artistas. Asimismo tampoco debiera a priori aplicarse el artículo 15.5 TRET, que versa sobre concatenación de contratos que establece que *“Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, 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 temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por*

---

<sup>140</sup> Así se pronuncia la STSJ Madrid, de 30 de mayo de 2011 (AS 2011/1913) y STS de 26 noviembre 2012 (RJ 2013/1079), que determina que el contrato de duración determinada pactado por el tiempo que la obra permanezca en cartel, continúa vigente sucesivas temporadas mientras la obra permanezca en cartel, aunque entre una y otra temporada se suspenda la representación de la obra.

<sup>141</sup> Art. 12.1 RDA *«en lo no regulado por el presente Real Decreto será de aplicación 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».*

*empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos*". Y en ese sentido se pronuncia la STSJ Madrid, de 9 de julio de 2010 (AS 2010/1766), que establece que *"esta doctrina sólo es aplicable en el campo de la relación laboral común y ordinaria de carácter estructural, no de carácter coyuntural, y en el caso de las relaciones laborales especiales hay que tener en cuenta lo dispuesto en la norma específica que la regula con referencia a la normativa General del estatuto de los trabajadores"*. En sentido contrario diversas resoluciones judiciales del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en las que analiza la aplicabilidad del precepto estatutario citado a la contratación en el sector artístico de espectáculos públicos, con argumento en la Directiva 1999/1970, sobre el trabajo de duración determinada, y que ostenta jerárquicamente una posición de preeminencia sobre el RDA, que *«no admite la exclusión de los artistas de las medidas de prevención del abuso de la contratación temporal»*<sup>142</sup>.

#### 4.1. *El contrato fijo discontinuo.*

El contrato fijo discontinuo está regulado el artículo 16 ET, y tiene por objeto la realización de trabajos que se repitan en fechas inciertas, diferenciándose de los que se dedican en fechas ciertas al que les será de aplicación el artículo 12 del mismo texto legal, regulador del contrato a tiempo parcial.

La doctrina judicial es reacia a la conversión en fijo discontinuo de contratos sucesivos de duración determinada<sup>143</sup>, salvo que exista un pacto expreso novatorio entre las partes<sup>144</sup>, siendo por tanto la contratación temporal la regla general y la excepcional

---

<sup>142</sup> STSJ Madrid, de 22 noviembre de 2013 (AS 2013/3289), *«la relación laboral de los bailarines que desarrollan su actividad en el Ballet Nacional es la relación especial de artistas, siendo posible la contratación temporal por tiempo cierto y por temporada, como la realizada en el caso presente, lo que impide apreciar el fraude de ley en la reiteración de contratos; no obstante habiendo completado el período de 24 meses seguidos de prestación de servicios con sucesivos contratos temporales y siendo de aplicación el art. 15.5 del ET a la relación laboral especial de artistas, se declara la improcedencia del despido»*.

<sup>143</sup> STS en unificación de doctrina, de 15 de enero de 2008 (RJ 2008/2773), en relación con el artículo 5 RDA determina que *«Es doctrina de esta Sala, establecida en las sentencias de 23-2-91 (rec. 854/90) y 24-7-96 (rec. 3636/96) que tal previsión modifica sustancialmente el régimen jurídico de los contratos temporales del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores puesto que, frente a la regla general estatutaria de contratación por tiempo indefinido y la excepción de la contratación temporal, el art. 5.1 admite la contratación temporal como regla general. Es claro pues que, de acuerdo con dicha previsión, la sucesiva contratación temporal de los actores habría ya de calificarse como ajustada a derecho al igual que los ceses producidos al finalizar cada una de las temporadas.»*

<sup>144</sup> En ese sentido se pronuncian las SSTs, de 15 de junio de 2004 en unificación de doctrina (RJ 2004/5362); y de 17 de mayo de 2005 (RJ 2005/6414).

la indefinida con el carácter de fija-discontinua<sup>145</sup>, y aunque la prestación artística se repita en sucesivas temporadas, ese mero hecho de reiteración temporal no le otorga a la relación laboral tal carácter<sup>146</sup>.

Lo determinante para justificar el empleo de esta modalidad contractual es la naturaleza de la actividad artística desempeñada. La STS, de 15 de julio de 2004 (RJ 2004/5362) pese a alinearse con la doctrina expuesta, admite la posibilidad excepcional de que el artista que presta sus servicios en sucesivas temporadas puede alcanzar la condición de fijo-discontinuo si la actividad es reiterada y no cambiante en tiempo. En sentido contrario se pronuncia la STS de 17 de mayo de 2005 (RJ 2005/6414), que niega la naturaleza fija-discontinua a dos músicos que durante los años 1998,1999,2000,2001 y 2002 prestaron sus servicios en un parque temático, dando la razón al organizador de espectáculos públicos, de recurrir a la contratación temporal como consecuencia de los castings que para la nueva temporada realizó y que se cristalizó en la contratación de un trompetista de mayor nivel que el actor que accionó por despido improcedente, con el objetivo de renovar y mejorar los espectáculos y de esa manera mantener la buena acogida del público, cosa que la contratación fija-discontinua sería un impedimento para la consecución de tal fin al ser siempre los mismos artistas contratados.

No obstante, si las actividades artísticas contratadas en la empresa contratante, como anteriormente se ha comentado, gozan de habitualidad en el tiempo, de reiteración en el mismo, con mantenimiento de su identidad o al menos con un grado de homogeneidad tal que no tengan entidad suficiente los cambios anuales introducidos en el espectáculo<sup>147</sup>, la naturaleza sería de fija-discontinua<sup>148</sup>. Así sucede también en la STSJ Baleares, de 17 de diciembre de 2007 (AS 2008/755) en el caso de un dúo de cantantes de un establecimiento turístico, que actualizan su repertorio de manera periódica, incorporando canciones de moda y renovando de vez en cuando su vestuario, suponen

---

<sup>145</sup> Igual pronunciamiento lo encontramos en las SSTS, de 15 de enero 2008 (RJ 2008/2773); de 17 de mayo 2005 (RJ 2005/6414); y de 19 de julio 2010 (RJ 2010/7129). De igual modo la STSJ Baleares, de 22 de diciembre de 1992 (AS 1992/6145), deniega el carácter de indefinido de carácter discontinuo, a unos músicos que prestaban sus servicios en un hotel mediante sucesivos contratos duración determinada de seis meses de duración cada uno de ellos.

<sup>146</sup> STS, en unificación de doctrina de 15 de enero de 2008 (RJ 20087/2773).

<sup>147</sup> STS, de 15 de junio de 2004 (RJ 2004/5362).

<sup>148</sup> STSJ Galicia, de 5 de abril de 2013 (JUR 2013/187849) que en el caso de un músico de la banda municipal considera la relación laboral fija-discontinua pues «*porque la actividad musical de la banda del Concello demandado es permanente y no temporal*».



esos cambios variaciones accesorias que en nada desvirtúan la naturaleza de la actividad fija-discontinua<sup>149</sup>.

En el supuesto de contrato fijo-discontinuo de prestaciones artísticas que no se repitan en fechas ciertas, se hace necesario el llamamiento de los artistas, en el orden y la forma en que se determinen en el convenio colectivo, conforme a lo prevenido en el artículo 16.2 ET, con la consecuencia de accionar por despido en el caso de no producirse tales llamamientos, iniciándose el plazo para presentar la demanda desde el momento en que el trabajador tuviera conocimiento de la ausencia de la convocatoria<sup>150</sup>. No obstante no siempre es obligatorio el llamamiento porque si el empresario introduce novedades en la temporada artística no estará obligado a llamar a todos los artistas, sino a aquellos que considere adecuados para tales variaciones, debiendo acudir para los no llamados a presentar un expediente de regulación de empleo temporal, de carácter suspensivo, conforme al artículo 47 TRET o en su caso extintivo por causas organizativas (artículo 51 y 52 ET)<sup>151</sup>.

## **VII. LA JORNADA LABORAL, DIAS FESTIVOS, PERMISOS Y VACACIONES**

### **1. La jornada laboral.**

#### *1.1. Las actividades consideradas de ocupación efectiva y los tiempos de espera.*

Reguladas en el artículo 8 RDA, el cual comprende 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<sup>152</sup>, quedando excluida por tanto la obligatoriedad de realización de ensayos gratuitos. Pero el hecho de esté prohibida la gratuidad de los ensayos, por el hecho de que no se paguen, no lleva a que, por ello, dejen

---

<sup>149</sup> En los mismo términos se pronuncian la STSJ Islas Baleares, de 11 de octubre de 2007 (AS 2008/35); STSJ Andalucía, Málaga de 11 de enero de 2007 (AS 2008/1402), y STSJ Madrid, de 4 de noviembre de 2015 (JUR 2015\295265), determinando esta última resolución judicial es requisito para otorgar la naturaleza fija-discontinua el que la prestación de servicios, aparte de ser cíclica en el tiempo, sea homogénea y no cambiante.

<sup>150</sup> STSJ Islas Baleares, de 17 de diciembre de 2007 (AS 2008/755).

<sup>151</sup> ALTÉS TÁRREGA, J.; GARCÍA TESTAL, E. *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*, op.cit; pág. 285.

<sup>152</sup> STSJ País Vasco, de 20 febrero de 2018 (AS 2018/1565) determina que «los ensayos son parte de la jornada del artista y así es, pues la misma no sólo comprende la actividad artística ante el público, sino también el tiempo que está bajo las órdenes de la empresa, mencionándose en tal precepto al efecto y expresamente, en tal sentido los ensayos y la grabación de las actuaciones».

de ser jornada laboral<sup>153</sup>. El efecto, será en su caso el de retribuirlos, pero esa gratuidad no modifica esa calificación de que son parte de la jornada laboral.

Es decir se considera jornada laboral tanto las actuaciones ante el público, como los ensayos previos, preparación del espectáculo y el destinado a grabaciones para su posterior fijación en un soporte.

Por su parte el artículo 7.3 RDA establece que será la negociación colectiva la encargada de regular el tratamiento de los tiempos de disponibilidad respecto al empresario. Por esos tiempos de espera han de entenderse aquellos « *en el centro y puesto de trabajo e inmediatos a los propiamente constitutivos de un ensayo una actuación objeto de grabación, sean aquellos previos, intermedios o incluso posteriores a éstos, siendo pues tiempos imprescindibles, necesarios, o convenientes para la cabal ejecución en ensayo o de la actuación a grabar, dispuestos en función de aquel o de ésta para su misma realización e instrumentales, por tanto, respeto de ellos*»<sup>154</sup>. Asimismo esos tiempos de espera a tenor de lo dispuestos en el art. 7.2 del RDA no son considerados como de jornada de trabajo, remitiendo a la negociación colectiva el tratamiento retributivo de los mismos.

Serán el convenio colectivo y el pacto individual los que determinen la duración máxima de la jornada anual y su distribución, respetándose en todo caso el límite de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual fijado en el artículo 34 TRET y con observancia de los descansos legalmente establecidos, como por ejemplo el de 12 horas entre jornadas o la no superación de la jornada diaria de 9 horas de trabajo diario efectivo<sup>155</sup>.

En las giras de espectáculos públicos será el convenio colectivo o el contrato individual el que determine la duración de la jornada, descansos, consideración o no de los viajes como tiempo de trabajo efectivo, tiempos de espera, etc.<sup>156</sup>.

---

<sup>153</sup> STSJ País Vasco, de 20 febrero de 2018 (AS 2018/1565).

<sup>154</sup> HURTADO GONZÁLEZ, L. *Artistas en espectáculos públicos. Régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social*, op.cit, pág. 501.

<sup>155</sup> ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los artistas*, op.cit; pág. 74; ALZAGA RUIZ, I; BAVIERA PUIG, I y J. ROMERAL HERNÁNDEZ. "La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos" en SEMPERE NAVARRO, A.V Y CARDENAL CARRO, M (Dir.), *El contrato de trabajo Vol.2, Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Aranzadi, Cizur Menor, 2011, pág. 304.

<sup>156</sup> ALTÉS TÁRREGA, J.; GARCÍA TESTAL, E. *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*, op.cit; pág. 292; LOPEZ TARRUELLA-MARTINEZ, FERNANDO. "Relación especial de trabajo de los artistas.....", op.cit; pág. 221; ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los artistas*, op.cit; pág. 74; y ALZAGA RUIZ, I; BAVIERA PUIG, I, y ROMERAL HERNÁNDEZ, J. "La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos" en SEMPERE NAVARRO, A.V Y CARDENAL CARRO, M (Dir.) *El contrato de trabajo Vol.2, Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, op.cit; pág. 304.

En programas de reality al estilo de Gran Hermano debe uno preguntarse si se respetan en ese caso la duración máxima de la jornada establecido en el artículo 34 TRET en relación con el descanso de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente; el límite de 9 horas de jornada laboral diaria. En ese sentido lo define como una situación prototípica en ese formato de programas la STSJ Madrid, de 14 de abril de 2008 (AS 2008/1262) «cosa que ocurre en este caso por mor de la sujeción del recurrente a la empresa que le contrata, la cual le exige una puesta a su disposición a lo largo de las 24 horas del día».

### *1.2. El descanso semanal, días festivos, permisos retribuidos y vacaciones.*

El descanso semanal, se encuentra regulado en el artículo 9.1 RDA, que establece un descanso mínimo de día y medio<sup>157</sup>, y que será fijado de mutuo acuerdo, tratándose de una especialidad respecto de la relación laboral común<sup>158</sup>, y por tanto no siendo aplicable el artículo 37 ET, que establece que como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Y es que además en el sector artístico ese descanso no podrá coincidir con los días en que se celebre una actuación artística ante el público, excluyéndose las actividades dedicadas a la grabación para su posterior difusión<sup>159</sup>. Asimismo de no ser posible el disfrute ininterrumpido del mismo podría ser objeto de fraccionamiento, con el descanso obligatorio de 24 horas de manera ininterrumpidas, o bien se podrá proceder a la acumulación por convenio colectivo o por contrato individual la acumulación por períodos hasta cuatro semanas.

En cuanto a los días festivos el artículo 9.2 RDA determina que no podrán disfrutarse por el artista cuando coincida con actuaciones ante el público, trasladándose

---

<sup>157</sup> MEMENTO SOCIAL ONLINE, op.cit; marginal 503. El CCOL productores audiovisuales y actores (DGE Resol 3 de mayo de 2016, art.16, BOE 16-5-16) establece un descanso semanal mínimo de 36 h. continuadas para las obras cinematográficas y de 48 h. para el resto de obras. El CCOL personal de salas de fiesta, bailes y discotecas (DGE Resol 26 de abril de 2012, BOE de 18 de mayo de 2012) establece que el descanso semanal es obligatorio y retribuido en igual cuantía a los días de trabajo. Se considera descanso efectivo el que conste de 36 horas consecutivas. Para el personal técnico y artístico, cuando las actuaciones duren menos de 7 días seguidos y no se disfrute el descanso semanal, se debe abonar diariamente la parte proporcional correspondiente. Para los figurantes, en caso de 2 días de trabajo consecutivos, el tiempo de interrupción mínimo entre el fin de la jornada de rodaje y el comienzo de la siguiente no puede ser inferior a 12 h. El descanso semanal mínimo es de 36 h. continuadas (DGE Resol 3 de mayo de 2016 art.15, BOE 18 de mayo de 2016).

<sup>158</sup> ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los artistas*, op.cit; pág. 75.

<sup>159</sup> ALZAGA RUIZ, I. *La Relación Laboral de los Artistas*, op.cit; pág. 252; ALZAGA RUIZ, I; BAVIERA PUIG, I y J. ROMERAL HERNÁNDEZ. "La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos" en SEMPERE NAVARRO, A.V Y CARDENAL CARRO, M (Dirs.) *El contrato de trabajo Vol.2, Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, op.cit; pág. 307.

a otro día de la semana o dentro del periodo en que se haya acordado. Si se opta por que su disfrute sea en otro día de la semana al no requerirse de acuerdo en tal sentido será el empresario el que de manera unilateral decida su disfrute en un día concreto.

En relación con los permisos retribuidos rige lo dispuesto en el artículo 37 TRET, por remisión del artículo 12 RDA (que reenvía a la norma estatutaria las cuestiones no reguladas en la norma especial). De todas formas dada la especial naturaleza de la relación laboral artística los permisos deberán ser compatibles con ella, y en consecuencia, en la medida de lo posible, que no exista coincidencia de los permisos con los días actuaciones ante el público<sup>160</sup> dada la especificidad del sector artístico.

Por último el régimen de vacaciones se encuentra regulado en el artículo 9 RDA que determina que los artistas tendrán derecho a unas vacaciones de duración mínima de 30 días naturales, (igual duración que la prevista del art. 38 ET), estableciéndose una regla de proporcionalidad cuando el artista y no preste servicios en todos los días en que en el conjunto del año tiene la condición de laborales, calculándose en consecuencia los días de vacaciones en función de la duración efectiva del contrato de trabajo dentro del año natural.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural, no siendo sustituidas en el régimen laboral común su compensación económica (artículo 38.1 ET), siendo admitida jurisprudencialmente su abono al término de la relación laboral. En cambio en el régimen especial de artistas, el artículo 9 RDA, sí se permite su inclusión en el salario global del artista durante la relación laboral, en atención a la temporalidad de la actividad artística, mediando pacto expreso cuando se contrate por unidades específicas de trabajo, como actuaciones, giras, rodajes o similares.

## **VIII. EL SALARIO DEL ARTISTA**

### **1. Concepto de salario.**

El salario es la obligación principal y recíproca del empresario, ante la prestación para éste de la actividad artística del artista, en el marco de una relación sinalagmática, onerosa, bilateral y conmutativa, siendo dicha obligación contractualmente contraída una figura independiente y autónoma respecto al cobro o no de beneficios que obtenga el empleador, dado que la naturaleza del contrato de trabajo resulta ser una obligación de

---

<sup>160</sup> ALTÉS TÁRREGA, J.; GARCÍA TESTAL, E. *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*, op.cit; pág. 295.

medios y no de resultado<sup>161</sup>. Además, la retribución es la nota definitoria y auxiliar que lleva a delimitar la figura del artista profesional del aficionado o amateur, quedando extramuros de la relación laboral las actuaciones gratuitas del artista. Según el artículo 7.2 del RDA tiene la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas del trabajador por la realización de su actividad artística por cuenta del organizador del espectáculo público, sin más exclusiones que las que deriven de la legislación vigente. De alguna manera lo que viene a hacer es reproducir lo establecido en el artículo 26.1 del TRET que apostilla además que debe entender salario tanto la retribución en dinero como en especie (como puede ser la manutención o el alojamiento), y que viene a retribuir tanto el trabajo efectivo como los periodos de descanso computables como de trabajo<sup>162</sup>. En cuanto a la retribución en especie la doctrina científica se encuentra dividida en cuanto a si debe o no operar el límite del artículo 26.1 del ET<sup>163</sup>.

La fijación del salario del artista según lo establecido en el artículo 7.1 RDA tendrá lugar tanto en la negociación colectiva (vía convenio colectivo, que actuará de derecho mínimo necesario), como en el contrato de trabajo individual suscrito con el artista con el empresario.

Asimismo el artículo 9.3 del RDA establece la posibilidad de incluir en el salario la retribución correspondiente al descanso semanal, vacaciones y festivos, siempre y cuando el artista no preste servicios en todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales y particularmente cuando se pacten tales retribuciones como correspondientes a unidades específicas del trabajo artístico, como actuaciones, giras, rodajes y similares. Lo más común en el ámbito laboral de los artistas es que la retribución

---

<sup>161</sup> GARCÍA-MONCÓ, A. *Las retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes. Estudio multidisciplinar*. Ediciones Cinca, Madrid, 2008, pág. 106.

<sup>162</sup> STSJ, Galicia de 23 de setiembre de 2003 (AS 1998/5695) establece que también computará como de trabajo efectivo el regreso de los artistas a su domicilio tras la prestación de la actividad artística.

<sup>163</sup> Así pues ALZAGA RUIZ, I *La Relación Laboral de los Artistas*, op.cit; pág. 257 opina que el salario en especie no debe superar en ningún caso límite legal del 30% de la retribución del artista. Por el contrario HURTADO GONZÁLEZ, L. *Artistas en espectáculos públicos. Régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social*, op.cit; pág. 493, opina lo contrario, en el sentido que debe ser el convenio colectivo o el contrato de trabajo el que establezca la proporción. RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. *El contrato laboral del artista*, op.cit, pág. 315, es de la opinión de que la negociación colectiva podrá establecer un salario parcialmente conformado por retribuciones en especie sin que tenga lugar el límite del TRET. Y es más establece que si el salario establecido es superior al salario mínimo interprofesional el resto de la retribución bien podría ser en especie. Pero el mismo reconoce que como los convenios colectivos no regula el salario en especie de ni tampoco un límite y distinto al establecido en el TRET, pues la retribución del artista deberá someterse al límite del referido texto legal.

se realice por unidad de tiempo, por función como ocurre con los «*bolos*», por un importe a tanto alzado (como ocurre en el sector de la cinematografía).

En relación con el tratamiento retributivo correspondiente a los tiempos de disposición del artista al empresario, la negociación colectiva puede establecer en base al artículo 7.3 del RDA.

## **2. La estructura del salario.**

El art. 26.3 del ET, establece que será la negociación colectiva, o el contrato trabajo en su defecto, quien fije la estructura del salario, que deberá contener un salario base y los complementos salariales.

### *2.1. El salario base.*

Es la retribución fijada, bien por unidad de tiempo o de obra, o bien de manera mixta<sup>164</sup>, sin tener en cuenta situaciones adicionales que serán las que originará los complementos salariales, y vendrá determinado en los convenios colectivos o en su defecto en el contrato trabajo individual.

El salario base establecido en el convenio colectivo será de derecho mínimo necesario, pudiendo lógicamente ser mejorado en su cuantía en el contrato individual de trabajo. Para establecer un salario en el sector artístico «*cabe seguir los criterios por el género artístico, la categoría profesional y la duración del contrato*»<sup>165</sup>. Asimismo lo que pretende la negociación colectiva, y lógicamente el contrato individual de trabajo es establecer unos salarios con unos importes significativos. Así, «*cuanto más corta sea la duración del contrato tanto más elevado debería ser el salario en términos relativos*»<sup>166</sup>.

---

<sup>164</sup> Art. 26.3 TRET «*mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa*».

<sup>165</sup> GARCÍA-MONCÓ, A. *Las retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes. Estudio multidisciplinar*, op.cit; pág. 120.

<sup>166</sup> GARCÍA-MONCÓ, A. *Las retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes. Estudio multidisciplinar*, op.cit; pág. 120.

## 2.2. Las gratificaciones extraordinarias.

Respecto a las pagas extraordinarias el artista en un principio tendrá derecho a las establecidas en el artículo 31 ET<sup>167</sup>, aunque el RDA no las mencione expresamente. Por el contrario la STSJ, Baleares de 24 de mayo de 1999 (AS 1999/2114)<sup>168</sup>, en una interpretación a mi juicio muy discutible, entiende que el artículo 7 del RDA también afecta a las pagas extraordinarias, sin que le sea de aplicación en consecuencia el artículo 31 ET, viniendo a concluir que, a falta de acuerdo entre empresario y artista, éste último no tiene derecho a gratificación extraordinaria alguna.

Sera el convenio colectivo el que fije la cuantía o en su defecto el contrato de trabajo respetándose lo dispuesto en la negociación colectiva, y la posibilidad del prorrateo mensual de las mismas, aunque entiendo que si el convenio colectivo no prohibiera su prorrateo mensual sí podría establecerse el mismo en el contrato individual de trabajo, al igual que en la relación laboral común. Sobre su naturaleza el TS entiende que se trata de un complemento de carácter especial y de vencimiento periódico superior a un mes<sup>169</sup> y «*la naturaleza jurídica de esta percepción salarial es la propia del salario base por encontrar su causa única y directa en la realización, sin más, del trabajo pactado, al margen de cualquier otra circunstancia*»<sup>170</sup>.

---

<sup>167</sup> Artículo 31 TRET « *El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones*» Como bien se puede observar el TRET solo fija un momento en el tiempo donde ha de abonarse una paga extra (Navidad), permitiendo a la negociación colectiva y al contrato individual de trabajo la fijación de mes en que ha de abonarse la otra de las dos, como ocurre con el artículo 19 del Convenio Colectivo de los Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore de Madrid donde fija julio y Diciembre como meses pagaderos de cada una de las pagas extras.

<sup>168</sup> «*la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos se rige por el R.D. 1435/85, en cuyo artículo 7, sobre retribuciones, se establece expresamente que se estará en cuanto a su modalidad y cuantía a la pactada en Convenio Colectivo o contrato individual, debiéndose, por ello, estar a la pactada en el contrato, y esta es la de 200.000 pesetas por actuación, sin que procedía por lo tanto ser incrementada por los conceptos pretensionados, al no regir en cuanto a pagas extraordinarias el Estatuto de los Trabajadores*».

<sup>169</sup> STS, de 26 de enero de 1999 (RJ 1999/1103) «*dentro de la estructura del salario la paga extraordinaria, al menos cuando es abonada como tal y no prorrateada por meses o días u otras unidades de cómputo temporal, no forma parte del salario base (salario por unidad de tiempo o de obra, según la clásica definición doctrinal, que acogió en su día el hoy derogado Decreto de ordenación de salarios de 1973, y que siguen acogiendo las sucesivas normas reglamentarias anuales de salarios mínimos) sino que es un complemento de carácter especial, de vencimiento periódico superior al mes*», y admite tímidamente posibilidad de que sea considerada salario base cuando se abone prorrateada mensualmente o días.

<sup>170</sup> RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. *El contrato laboral del artista*, op.cit; pág. 320.

### 2.3. Los complementos salariales.

Son complementos, que se adicionan al salario base, vinculados a la existencia de causas establecida en el artículo 26.3 TRET <sup>171</sup> y solo existirán si son establecidos en el convenio colectivo o contrato de trabajo individual.

De todos ellos los complementos salariales el complemento de antigüedad es el más raro que se pueda encontrar en el sector artístico, debido a la brevedad de las duraciones contractuales del artista y que dada su fugacidad impide que pueda generar el devengo de ese complemento salarial <sup>172</sup>, y debido a que cada contrato de trabajo sucesivo del artista suscrito con el empresario constituye una relación totalmente diferente del anterior, cabiendo en cambio el pacto en contrario en el contrato de trabajo para que se devengue el citado plus.

Dejando al margen el plus de antigüedad, podemos distinguir los diferentes complementos salariales: el de puesto de trabajo (nocturnidad); el de calidad y el de cantidad de trabajo. Respecto al de nocturnidad, dado que es inherente a ciertas actividades del sector artístico ya se tiene en cuenta en la negociación colectiva para la fijación del salario diario del artista.

Respecto al plus de cantidad y calidad, hay convenios que incrementan la retribución, vía complemento salarial por cada sesión adicional *«la sesión que sobrepase el horario normal, será abonada con un incremento del 50% sobre la remuneración total*

---

<sup>171</sup> *«Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa».*

<sup>172</sup> Resulta llamativa la STSJ, de Castilla y León, Valladolid, de 15 de febrero de 1999 (AS 1999/1309), que niega la antigüedad de un artista que fue contratado por diferentes contratos temporales fundamentándolo en que la misma solo puede ser reclamada si la prestación de servicios lo es mediante un contrato indefinido, doctrina superada para los trabajadores de régimen laboral común por las SSTS de 08 de marzo de 2007 (RJ 2007/3613) ; 17 de diciembre de 2007 (RJ 2008/1390); 18 de febrero de 2009 (RJ 2009/2182); 17 de marzo de 2011 (RJ 2011/3419) y 21 de septiembre de 2017 (RJ 2017/4657), así como por la STSJ Canarias, Tenerife, de 28 de marzo de 2018 (AS 2018/2027); y STSJ Andalucía, Granada, de 15 de marzo de 2018 (JUR 2018/275781); STSJ Asturias, de 8 de mayo de 2018 (JUR 2018/185408), entre otras, que en aplicación de la teoría esencial del vínculo contractual, establece que cuando hay una sucesión de contrataciones para un mismo empleador, se debe computar la totalidad de los mismos cuando se acredita la unidad esencial del vínculo laboral, de manera que una interrupción entre contratos de trabajo sucesivos no tiene porqué romper la continuidad de la relación laboral, que se considera única. Y a los efectos de antigüedad, debe computarse la totalidad del tiempo de prestación de servicios cuando la interrupción entre contratos no sea significativa que hagan romper esa unidad esencial de la relación laboral.



*diaria; superadas estas funciones se pagarán las restantes al 150%»*<sup>173</sup>. Pero también nos encontramos con convenios colectivos donde ese incremento salarial deviene por las contrataciones por bolos<sup>174</sup>.

El salario en especie reglado en el art. 26.2 ET, no podrá superar el 30% del salario. En cualquier caso no es frecuente en el sector artístico el devengo de este plus salarial<sup>175</sup>.

En la industria discográfica son comunes los denominados royalties, en los que se retribuye al cantante o músico en un porcentaje por cada copia del disco vendido<sup>176</sup>.

### **3. Percepciones de naturaleza extra salarial.**

#### *3.1. Las previstas en el artículo 26.2 ET.*

Se excluyen expresamente del concepto de salario aquellas cantidades percibidas por el trabajador en el seno de la relación laboral o como consecuencia de ella, tales como las cantidades que compensan o indemnizan al trabajador por los gastos ocasionados con motivo de la prestación de la relación laboral, que al tener el carácter compensatorio quedan extramuros de la naturaleza salarial. La jurisprudencia incluye entre los mismos (regulados asimismo en algunos convenios colectivos) las dietas de viaje como consecuencia del costo sufridos por el artista derivado desplazamiento, tales como gastos de comidas o pernocta originados fuera de su domicilio; los gastos de locomoción derivado del desplazamiento del artista a otros lugares de trabajo; la adquisición de prendas de trabajo derivadas de su relación laboral, *«para cuidar y promocionar, en diversos actos sociales, la imagen y prestigio de la empresa a la que se encuentra ligado»*, siendo en cambio salarial si la prenda de trabajo adquirida es para uso personal del artista<sup>177</sup>. Asimismo están también incluidas las indemnizaciones por la pérdida o deterioro de los materiales necesarios para la realización de la actividad artística, tales

---

<sup>173</sup> Así sucede en el artículo 9. 2. e) del Convenio Colectivo Estatal de personal de salas de fiesta, baile y discotecas, (BOE 18 de mayo de 2012).

<sup>174</sup> En el artículo 31.4 del Convenio Colectivo de Actores y Actrices de Madrid (BOE 6 de junio de 2015) se recoge que el primer bolo se retribuye conforme al salario estipulado más el 50 por 100 del mismo, y en el segundo bolo y siguientes: salario estipulado más el 40 por 100 del mismo.

<sup>175</sup> HURTADO GONZÁLEZ, L. *Artistas en espectáculos públicos. Régimen laboral, propiedad intelectual y Seguridad Social*, op.cit; pág. 492, señalando dicho autor que no operaría el límite del artículo 26.1 ET, relegando al contrato de trabajo o a la negociación colectiva la determinación de la proporción por remisión al artículo 7.1 RDA.

<sup>176</sup> STS, de 26 de febrero de 1988 (RJ 1988/958).

<sup>177</sup> ALZAGA RUIZ, I. *La Relación Laboral de los Artistas*, op.cit; págs. 125 y 126.

como instrumentos y equipos de sonido y electrónicos<sup>178</sup>, los gastos a la adquisición de maquillaje y los útiles necesarios para el desarrollo de la actividad<sup>179</sup>.

De la misma manera se encuentran excluidos de la naturaleza salarial los obsequios y aguinaldos que recibe el artista como consecuencia de su trabajo y no a causa del mismo, como son los regalos, aguinaldos y cestas de Navidad<sup>180</sup>.

Las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social, abonadas, bien por las mismas instituciones de la Seguridad Social o por el mismo empresario, que tiene como finalidad paliar de alguna manera situaciones de necesidad, así como las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos, que tienen por finalidad resarcir al artista de los perjuicios derivados de tales contingencias.

### *3.2. La retribución por copias privadas, por comunicación pública de actuaciones fijadas en soporte y el complemento por retransmisión de actuaciones.*

#### *3.2.1. La retribución o compensación equitativa por copia privada.*

Viene establecida en el artículo 25 LPI<sup>181</sup>, el denominado canon digital, mediante el cual se compensa al artista intérprete o ejecutante del perjuicio que pueda ocasionarle la actividad incontrolada de su obra, por copias privadas o descargas privadas por parte de terceros, en detrimento de las ventas de sus obras. No tiene naturaleza salarial pues no deriva de la relación contractual sino de la actuación de un tercero ajeno a la relación laboral, correspondiendo actualmente al Estado el pago de la compensación, siendo los deudores del pago los fabricantes y distribuidores equipos, aparatos y soportes de reproducción, exceptuando del pago a las personas tanto físicas, como jurídicas que justifiquen el destino profesional de los equipos y soportes adquiridos, y a las entidades integrantes del sector público.

---

<sup>178</sup> GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J.J. "Condiciones de Seguridad Social de los artistas en espectáculos públicos los profesionales de la música", en *Tribuna Social: Revista de seguridad social y laboral*, nº 146, op.cit; pág. 158.

<sup>179</sup> RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. *El contrato laboral del artista*, op.cit; pág. 331; GIL Y GIL, J. "El salario de los artistas, intérpretes y ejecutantes" en GARCÍA-MONCÓ MARTÍNEZ, A., *Las retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes: estudio multidisciplinar*, op.cit; pág. 111 y ALTÉS TÁRREGA, J.; GARCIA TESTAL, E. *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*, op.cit; pág. 230.

<sup>180</sup> RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. *El contrato laboral del artista*, op.cit; pág. 314; GIL Y GIL, J. "El salario de los artistas, intérpretes y ejecutantes" en GARCÍA-MONCÓ MARTÍNEZ, A., *Las retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes: estudio multidisciplinar*, op.cit; pág. 110.

<sup>181</sup> Real Decreto-Ley 12/2017, de 3 de julio, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, en cuanto al sistema de compensación equitativa por copia privada.

### 3.2.2. *La retribución derivada de actos de comunicación pública.*

Viene derivada en este caso, y a diferencia de la anterior por actos empresariales de explotación de la actividad artística<sup>182</sup>, y se compensa al artista por la utilización por parte de entidades de radiodifusión de fonogramas y grabaciones audiovisuales en las que se han fijado las actuaciones del artista, imponiendo a las citadas entidades la obligación de abonar a cambio al artista la compensación equitativa prevista en el artículo 108.3 LPI. Igual compensación y de manera única habrá de abonar el usuario de un fonograma publicado con fines comerciales o de una reproducción de dicho fonograma que se utilice para cualquier forma de comunicación pública. En este último supuesto se abonará al artista y a los productores de los fonogramas, procediéndose entre ellos el reparto del importe derivada de la compensación y en su defecto, un por falta de acuerdo, a partes iguales (artículo 108.4 LPI). Tampoco este derecho de compensación ostenta carácter salarial por no recaer sobre el empresario u organizador de espectáculos públicos la obligación del pago del mismo. El montante de la remuneración equitativa y única se calculara en función de los beneficios económicos obtenidos por los usuario derivado del uso de la comunicación pública de los fonogramas o grabaciones audiovisuales y serán las entidades de gestión de derecho de propiedad intelectual las encargadas de su recaudación<sup>183</sup>.

### 3.2.3. *El complemento por retransmisión de actuaciones.*

Se trata de una cantidad que abona el empresario u organizador de espectáculos públicos al artista interprete o ejecutante como pago por la cesión de sus derechos de carácter patrimonial y la consiguiente adquisición por parte de aquellos de los derechos de explotación y comercialización de la interpretación del artista, cantidades que son objeto de regulación en determinados convenios colectivos<sup>184</sup>.

---

<sup>182</sup> ALTÉS TÁRREGA, J; ELENA GARCÍA TESTAL, E. *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*, op.cit; pág. 245.

<sup>183</sup> “Sociedad General de autores y editores de España” (SGAE); “Centro Español de Derechos Reprográficos” (CEDRO); “Asociación de Gestión de Derechos Intelectuales” (AGEDI); “Artistas, Intérpretes o Ejecutantes, Sociedad de Gestión” (AIE); “Entidad de Gestión de Derechos de Productos Audiovisuales” (EGEDA) y “Asociación de Actores Intérpretes, Sociedad de gestión de España” (AISGE).

<sup>184</sup> Como ocurría en el Convenio de Actores y Productores de Cataluña, de 17 de noviembre de 1992 (DOG de 11 de diciembre de 1992); Acuerdo Marco de artistas y técnicos de ámbito nacional en empresas de Salas de Fiesta, Baile, y Discotecas, de 1 de septiembre de 1998 (BOE de 25 de septiembre de 1998); convenio colectivo nacional taurino, de 3 de noviembre de 1997 (BOE de 20 de noviembre de 1997), entre otros.

Sobre el carácter salarial o no de dicho complemento la doctrina científica se halla dividida. Hay autores que le otorgan naturaleza salarial<sup>185</sup>, y otros que no le otorgan tal condición sobre la base en que tal cesión es una ventaja económica, bien ligada al vínculo jurídico-laboral y cuya contraprestación económica al artista no lo es en forma de salario propiamente dicho<sup>186</sup>, o bien nace de deberes empresariales accesorios<sup>187</sup>, como percepción extra salarial que se origina por un causa totalmente ajena a la presentación profesional del artista, que el empresario como perceptor explota.

Alzaga Ruiz, I.<sup>188</sup> considera que el contrato de trabajo especial de los artistas en espectáculos públicos encierra a su vez dos contratos. Uno que tiene por objeto la prestación de la actividad artística, y otro consistente en la cesión del artista al empresario u organizador de espectáculos públicos de derechos de carácter patrimonial de explotación del artista.

## **IX. LAS MODALIDADES DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

### **1. La extinción de los contratos de duración determinada**

#### *1.1. Por cumplimiento del contrato o expiración del plazo contenido el mismo.*

Las causas o modalidades de extinción del contrato de duración determinada del artista se hallan previstas en el artículo 10.1 RDA «*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*». Relacionándolo con el artículo 5.1 del mismo texto legal, el contrato se extinguirá; al finalizar la actuación o actuaciones pactadas, o por la retirada de la obra en cartel o antena (extinción del contrato por total cumplimiento del mismo) o por la llegada a término del plazo pactado o querido por las partes en el contrato inicial o en las sucesivas prórrogas<sup>189</sup> (expiración del tiempo convenido).

---

<sup>185</sup> GONZÁLEZ PÉREZ, F. *El estatuto laboral del artista de espectáculos públicos*, Universidad de Extremadura, Cáceres, 1981, pág. 162; DOLZ LAGO, M.J. "La relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos", en *Revista de derecho privado*, núm.2, 1983, pág. 153; y ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los artistas*, op.cit; pág. 78.

<sup>186</sup> ALZAGA RUIZ, I. *La Relación Laboral de los Artistas*, op.cit; pág. 269.

<sup>187</sup> MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A. *Las percepciones extra salariales. Estudio del régimen laboral, fiscal y de seguro social aplicada*, McGraw-Hill y Universidad Pontificia de Comillas, Madrid, 1999, págs. 76 y 78.

<sup>188</sup> ALZAGA RUIZ, I. *La Relación Laboral de los Artistas*, op.cit; págs. 270 y 271.

<sup>189</sup> Así se regula en el artículo 2.2 del III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas (BOE 26-05-2016) en relación al contrato de interpretación «2. *El contrato de interpretación quedará regulado por su*

No obstante por «*total cumplimiento del mismo*» el precepto precitado está permitiendo que se extinga el contrato con anterioridad al plazo de vigencia del contrato, y así el artículo 17 del CCA<sup>190</sup>, establece que se entenderá cumplido el contrato por parte del artista cuando hubiese concluido su trabajo en la producción, aún antes de la expiración del plazo de vigencia del contrato. Asimismo ese precepto recoge como causa de extinción del contrato la expiración del plazo de vigencia del contrato de trabajo, aun cuando no haya terminado la grabación o rodaje de la película o serie.

### *1.2. El preaviso por fin de contrato del artista.*

El mismo se haya regulado en el artículo 10. 3 RDA y consiste en la notificación que debe realizar el empresario u organizador de espectáculos públicos al artista, en los plazos que dicho precepto determina<sup>191</sup>, sobre la fecha de extinción del contrato de duración determinada que tengan un plazo de duración superior a tres meses. Y podrá realizarse de manera verbal o por escrito, aunque por seguridad jurídica y por motivos probatorios se aconseja la forma escrita, habida cuenta de que la falta del preaviso habilitara al artista al devengo de los salarios correspondientes al número de días con los que debería haber sido preanunciada la extinción del contrato, como se establece en ese precepto legal. El incumplimiento del preaviso no afecta a la validez de la extinción contractual, que producirá plenos efectos<sup>192</sup>, pero la falta de denuncia, si el artista sigue prestando sus servicios en la actividad artística objeto del contrato implicará la prórroga tacita del mismo, y no la conversión en la modalidad de indefinido, salvo mejor pactada en contrato individual o que así venga recogida esa posibilidad en el convenio colectivo, no resultando de aplicación en consecuencia lo prevenido en el artículo 49.1c) ET<sup>193</sup>.

Asimismo el artista tendrá derecho a la indemnización prevista en dicho artículo 10.2, cuando la duración de su contrato de trabajo incluidas en su caso las prórrogas, sea de duración superior a un año, siendo el montante de la misma la que se fije en el

---

*contenido contractual, por el presente Convenio, el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, y supletoriamente por el Estatuto de los Trabajadores».*

<sup>190</sup> III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas (BOE 26-05-2016).

<sup>191</sup> Artículo 10.3 RDA. *“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”.*

<sup>192</sup> ALZAGA RUIZ, I. *La Relación Laboral de los Artistas*, op.cit; pág. 276.

<sup>193</sup> *“Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación”.*

convenio colectivo de aplicación o en el pacto individual. En ausencia de tal acuerdo el importe de la indemnización será de siete días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores, pero podrían pactarse importes por debajo de ese umbral dado el carácter dispositivo de la norma al carecer de la naturaleza de Derecho mínimo necesario<sup>194</sup>. En sentido contrario se pronunció el TS, (sala de lo social), en sentencia de 22 de abril de 2014 (RJ 2014/3599), resolviendo una controversia con un Alto Directivo por aplicación del artículo 11.1 del RD 1382/1985, dictaminando que a falta de pacto, el trabajador tiene derecho a la indemnización mínima contemplada en esa norma, de siete días por año de servicio con el límite de 7 mensualidades, no cabiendo el pacto por debajo de ese montante, y así ALTÉS TÁRREGA y GARCÍA TESTAL<sup>195</sup> llegan a la conclusión de que en el ámbito artístico no debe admitirse como válidos acuerdos individuales o colectivos inferiores a los 7 días de indemnización.

El fundamento del devengo de la indemnización podría justificarse como compensación, dada la precariedad de las relaciones laborales del artista que habitualmente presta sus servicios en contratos de corta duración<sup>196</sup>.

## **2. La dimisión del artista y su abandono.**

Rigen las reglas del TRET por remisión del artículo 10.5 RDA que establece que *“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”*.

El trabajador en base al artículo 35 CE, que proclama la libre elección de profesión y oficio, se halla facultado para resolver su contrato de trabajo, con respeto de los plazos establecidos en el artículo 49.1.d) ET, que a su vez remite al preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

La dimisión del artista debe ser exteriorizada en su voluntad de manera clara e inequívoca, que bien puede acontecer de manera expresa o tácita, pero siempre clara y

---

<sup>194</sup> ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los artistas*, op.cit; pág. 101,

<sup>195</sup> ALTÉS TÁRREGA, J.A.; GARCÍA TESTAL, E. *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*, op.cit; pág. 324.

<sup>196</sup> ALTÉS TÁRREGA, J.A.; GARCÍA TESTAL, E. *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*, op.cit; pág. 320; ALZAGA RUIZ, I; BAVIERA PUIG, I; ROMERAL HERNÁNDEZ, J. "La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos" en SEMPERE NAVARRO, A.V Y CARDENAL CARRO, M (Dir.) *El contrato de trabajo Vol.2, Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, op.cit; pág. 310 y ALZAGA RUIZ, I. *La Relación Laboral de los Artistas*, op.cit; pág. 281.

terminante que demuestre su deliberado propósito de dar por terminado el contrato; lo que requiere una manifestación de voluntad en ese sentido o una conducta que de modo concluyente revele el elemento intencional decisivo de romper la relación laboral, en cualquier caso, para valorar el propósito del trabajador a efectos de delimitación con el despido por ausencia al trabajo, hay que estar a lo dispuesto en la STS 3 junio 1988 RJ 1988/5212, fundamentándose a su vez en una profusa doctrina del Alto Tribunal, en el sentido de que *"hay que precisar de forma inequívoca las motivaciones e impulsos que le animan toda vez que la voluntad de realizar un acto culposo laboral es diferente de la necesaria para extinguir la relación laboral"* <sup>197</sup>.

Ahora bien, si el artista tuviera suscrito un pacto de permanencia con el empresario, su decisión unilateral de dar por resuelta la relación labora comportará el derecho de éste o del organizador de espectáculos públicos del cobro de una indemnización por daños perjuicios, siempre y cuando el pacto cumpla con lo prevenido en el artículo 21.4 ET, que establece la forma escrita, que no tengo una duración superior a dos años y que el trabajador haya recibido una previa especialización profesional con cargo al empresario.

Figura aparte se encuentra el abandono en el supuesto en que el trabajador no manifestase al empresario su intención de dar por resuelto el contrato de trabajo; situación en casos de inejecución parcial, extrapolable al régimen de artistas<sup>198</sup>.

### **3. El despido del artista.**

Por remisión del RDA rige lo establecido en el ET; en concreto el artículo 52 y 53 para las extinciones por causas objetivas y el 54 y ss para el despido disciplinario y para lo establecido para esta última modalidad de despido, habrá que observar el régimen disciplinario previstos en los convenios colectivos. El despido deberá ser por escrito y en consecuencia, el efectuado de manera verbal para los artistas será tildado de improcedente<sup>199</sup>. En materia de plazos para accionar contra el despido habrá que acudir a

---

<sup>197</sup> STSJ Madrid, de 26 de junio de 2006 (AS 2007/676), en la que es necesario que el artista *«demuestre su deliberado propósito de dar por terminado el contrato»*.

<sup>198</sup> STSJ Madrid, de 22 de septiembre de 2011 (JUR 2011/392067), en la que se estima abandono del puesto de trabajo del artista en la relación laboral que le une al empresario la conducta de aquel que en los casos de fijos-discontinuos de *"...dejar de acudir a alguno de los llamamientos que le hicieron para trabajar"*.

<sup>199</sup> STSJ Madrid, de 9 de octubre de 2006 (JUR 2006/267906).

lo dispuesto en el artículo 59.3 ET, que establece un plazo de caducidad de veinte días siguientes hábiles a partir en que se hubiera producido<sup>200</sup>.

En cuanto a la clasificación del despido el mismo podrá ser procedente (artículo 55.4 ET), si quedase acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación (artículo 55.4 ET); improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a la forma escrita establecido en el apartado 1 del mismo precepto legal; o nulo cuando se hubiera producido violación de los derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador, una discriminación de las conductas prohibidas en la Constitución o en la ley (artículo 55.5 ET, letras a, b y c).

En la determinación del salario regulador a tener en cuenta para cuantificar la indemnización por despido, deberá tenerse en cuenta el salario diario fijado por el convenio colectivo o contrato individual en el momento del despido. En el caso en que el salario se fije por gala o espectáculo resulta relevante lo pronunciado por la STSJ Asturias, de 4 de mayo de 2007 (AS 2007/2093), que establece que el salario vendrá determinado por el número de representaciones celebradas (con inclusión de aquella que no se celebró por voluntad del empresario), multiplicadas por los cantidad que percibía en cada una de ellas (en el caso de la sentencia 90 euros), y dividido todo ello por el número de días transcurridos entre la primera y última actuación (en la sentencia el resultado fue de 3,24 euros por día, arrojando una indemnización de 60,75 euros)<sup>201</sup>.

En cuanto a la computo de la antigüedad a efectos del cómputo indemnizatorio por despido la doctrina judicial se halla dividida, pues la STSJ Islas Baleares de 17 de diciembre de 2007 establece que debe tomarse en cuenta el inicio de la relación laboral del artista y en cambio la STSJ Madrid, de 16 noviembre de 2002 (AS 2002/549) entiende que la referencia temporal debe quedar constreñida al número de días trabajados desde que inició su relación laboral el artista con el empresario.

Más problemática es la condena de readmisión al artista en su puesto de trabajo en supuestos de nulidad, habida cuenta de que la misma puede devenir imposible, al no existir el puesto de trabajo, vinculado a la naturaleza especialmente temporal en el sector artístico. En estos casos no queda otra posibilidad que acudir a lo prevenido en el artículo

---

<sup>200</sup> STSJ Andalucía-Granada, de 5 de julio de 2012 (JUR 2012/330548) «*que nunca se iniciará la caducidad antes que el trabajador tenga conocimiento del despido (o pueda llegar a tenerlo con actos que solo dependan de él), bien a través de una comunicación expresa del empresario, bien a través de un hecho concluyente de la extinción de la relación laboral ya sea por la propia naturaleza de ese hecho ya por que la legislación anude a dicho hecho la existencia de un despido ( SSTS 27/3/00 , 13/4/89 , 28/4/87 , 9/3/87 )*».

<sup>201</sup> En el mismo sentido STJ País Vasco, de 20 de febrero de 2018 (AS 2018/1565).



286 LRJS, en la que tras verificar el juez la imposibilidad de la readmisión por cese o cierre de empresa, u otra causa impeditiva, dictará auto declarando extinguida la relación laboral con el abono de las indemnizaciones y salarios del artículo 281.2 del mismo texto legal<sup>202</sup>.

En cuanto al posible devengo de salarios de tramitación en el caso de pronunciamiento judicial de improcedencia de un despido cuando el empresario opta por la readmisión nulidad de un despido la solución, de aplicación tanto para los contratos temporales como para los fijos-discontinuos nos la ofrece la STS, de 23 marzo 2011 (RJ 2011/3565) que determina que de las consecuencias del despido figura la posible indemnización por daños y perjuicios que pueden fijar los Tribunales por vulneración de derechos fundamentales.

Por último, procederemos a analizar la STSJ País Vasco, de 20 de febrero de 2018 (AS 2018/1565), por su trascendencia en el sector artístico, que trata sobre la nulidad de la cláusula extintiva que faculta al empresario a resolver el contrato de trabajo en base al artículo 49.1.b) del TRET (extinción del contrato por cláusulas válidamente consignadas en el contrato de trabajo), denominada “protesta o recusación”, prototípica del sector artístico, que faculta al empresario a extinguir el contrato de trabajo si el artista es recusado por superiores artísticos como el Director artístico. En el caso enjuiciado la referida cláusula estaba redactada del siguiente tenor: *«en caso de que EL ARTISTA sea protestado por el Maestro Director, y previa consulta a la Dirección de la ABAO, EL ARTISTA percibirá únicamente una cantidad igual a la aportación para los gastos de viaje y/o alojamiento, convenida en la estipulación decimoquinta de este Contrato, quedando rescindido el mismo sin obligación de la ABAO de abonar ninguna cantidad más»*. En el primer ensayo la Directora Musical desechó a la misma para representar el papel de "Doña Elvira" de la ópera DON GIOVANNI en la LXV Temporada de Ópera 2016/2017, debido a problemas de afinación y dificultad de agudos de la soprano, procediéndose al despido de la misma en virtud de lo contenido en la precitada cláusula contractual. A juicio del Tribunal esa cláusula es abusiva toda vez que el ordenamiento jurídico ya ofrece soluciones legales para la extinción del contrato, en concreto el artículo 52, letra a del Estatuto de los Trabajadores, que regula el despido objetivo por ineptitud sobrevenida, con las formalidades y simultánea indemnización del artículo 53, por

---

<sup>202</sup>ALTÉS TÁRREGA, J; GARCIA TESTAL, E. *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*, op.cit; pág. 342 y 343.

remisión que hace el RDA de forma general al ET como norma subsidiaria, sin que, a juicio del Tribunal *«por ello quepa asumir, por abusiva, esa cláusula, puesto que la misma supone eludir el específico régimen que prevé el Estatuto para la extinción del contrato por esa concreta razón»*. Y es que el recurso por parte de la entidad demanda al artículo 49, punto 1, letra b del Estatuto de los Trabajadores (extinción del contrato por cláusulas válidamente consignadas en el contrato de trabajo) a juicio del tribunal *a quem* es manifiestamente abusiva por parte de la demandada, pues entiende *«que en ello se incurre cuando en vez de acudir al rigor de la norma estatutaria a la extinción por tal causa, se utiliza el cauce de la "protesta" de un tercero, también contratado por la empresa -el maestro director- para acudir a una fórmula extintiva que ya tiene su propio régimen en el Estatuto de los Trabajadores»* y *« la concreta cláusula examinada ni impone las formas previstas legalmente al efecto, ni tampoco la mínima indemnización legal que el Estatuto de los Trabajadores prevé en estos casos. y en consecuencia al no haber acudido la empresa a la modalidad extintiva del despido objetivo precitada el Tribunal determina como improcedente la extinción de la trabajadora con los efectos inherentes a tal pronunciamiento.*

#### **4. El incumplimiento del contrato de trabajo artístico por inejecución total de la prestación.**

En los casos en que la prestación contractual no llegara a ejecutarse por causa total, grave y culpable, deberá acudirse a lo dispuesto en el CC<sup>203</sup>, en particular a lo dispuesto en el art.1124, que dispone el derecho del perjudicado de exigir, bien que se obligue al incumplidor al cumplimiento efectivo de la obligación, o bien a la resolución del contrato con el resarcimiento en ambos casos de daños y abono de intereses. En el caso contrario de que el contrato artístico ya ha comenzado a ejecutarse (aunque sea con la asistencia del primer ensayo), habrá que remitirse a lo dispuesto en el artículo 10.5 ET<sup>204</sup>.

También estaría facultado el perjudicado a optar por la resolución contractual en aquellos casos en que resultare imposible la ejecución del objeto del contrato.

---

<sup>203</sup> STS, de 19 de julio de 1990 (RJ 1990/6437).

<sup>204</sup> STSJ, País Vasco de 20 de febrero de 2018 (AS 2018/1565).

La indemnización de daños y perjuicios está contemplada en el artículo 1101 y ss del CC y en caso de desacuerdo será la autoridad judicial, este caso el juez de lo social, la que determine el montante indemnizatorio, abarcando tanto el daño emergente, como el lucro cesante, correspondiendo la carga de la prueba a quien alegue el perjuicio, pudiendo extenderse tanto a los daños morales como a los materiales<sup>205</sup>.

Respecto a la valoración del daño y cuantificación indemnizatoria puede contemplarse en el contrato laboral de artista como clausula indemnizatoria o en el convenio colectivo de aplicación, quedando a salvo, no obstante, la posibilidad de las partes de recurrirla judicialmente si la considerasen abusiva, procediendo a su nulidad en caso de estimación de la demanda y fijando la cuantía indemnizatoria por el juzgador<sup>206</sup>.

Están también legitimadas las partes, a falta de acuerdo en la resolución extrajudicial y/o del monto indemnizatorio, para acudir a la vía judicial para que se resuelva la controversia, determinando asimismo los daños resarcibles y la cuantía indemnizatoria. Así en el caso del artista podrá solicitar que para la fijación de la indemnización se tenga en cuenta no solo abarque el salario dejado de percibir<sup>207</sup> sino también otros daños como el causado a su imagen pública<sup>208</sup>, ya que el estar inactivo perjudica notablemente su caché ante otros empresarios. Cabe igualmente la posibilidad de solicitar la reducción de la indemnización por parte la parte incumplidora en la cuantía de los gastos que hubiera tenido que acometer en el supuesto de haber cumplido con su obligación contractual<sup>209</sup>.

---

<sup>205</sup> ALTÉS TÁRREGA, J; GARCIA TESTAL, E. Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales, op.cit; pág. 333.

<sup>206</sup> RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. *El contrato laboral del artista*, op.cit; pág. 334.

<sup>207</sup> ALZAGA RUIZ, I; BAVIERA PUIG, I; ROMERAL HERNÁNDEZ, J. "La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos" en SEMPERE NAVARRO, A.V Y CARDENAL CARRO, M (Dir.) *El contrato de trabajo Vol.2, Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, op.cit; pág.315.

<sup>208</sup> STSJ Andalucía, Sevilla, de 21 de diciembre de 1993 (AS 1993/5511); STSJ Andalucía, Málaga, de 24 de mayo de 1994 (AS 1994/2154); STSJ Madrid, 29 de junio de 1994 (AS 1994/2754); STSJ Andalucía-Sevilla, de 7 de febrero de 1995 (AS 1995/743) y STSJ Valencia, de 8 de abril de 1998 (AS 1998\1692), entre otras.

<sup>209</sup> ALZAGA RUIZ, I; BAVIERA PUIG, I; ROMERAL HERNÁNDEZ, J. "La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos" en SEMPERE NAVARRO, A.V Y CARDENAL CARRO, M (Dir.) *El contrato de trabajo Vol.2, Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, op.cit; págs.315; ARRUFE VARELA, A. "Criterios jurisprudenciales recientes acerca de la extinción de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos, en caso de incumplimiento contractual que conlleve la inejecución total de la prestación artística", en *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, núm. 4, 2000, pág. 560.

Finalmente decir que si la inexecución total sobreviene por una causa de fuerza mayor o caso fortuito (artículo 1107 CC), quedará exonerada la parte incumplidora de responsabilidad alguna, al romperse el necesario nexo de causalidad entre conducta y daño<sup>210</sup>.

## **X. CONCLUSIONES.**

La norma fundamental de aplicación en las relaciones laborales de artistas en espectáculos públicos es el Real Decreto 1435/1985, de 1 agosto, siendo de aplicación supletoria el Estatuto los Trabajadores, por la remisión que aquella norma realiza. Resulta llamativo que desde su entrada en vigor no ha habido ninguna reforma en su texto, con lo que se echa en falta tal vez una regulación más acorde con los tiempos, con la finalidad de evitar judicializar las controversias de manera tan intensa como ha sucedido hasta la fecha de hoy.

Resulta en ocasiones un tanto complicado dilucidar quién es el organizador del espectáculo público, dado que la relación que entable el tercero con el artista en ocasiones será tildada de laboral, y en otras será considerada de naturaleza civil, de arrendamiento de servicios. Y esto último sucede cuando por ejemplo el artista no está sujeto a un calendario laboral, decide el repertorio musical que va ofrecer al público, utiliza su propia vestimenta y aporta medios materiales significativos que pueden destruir la presunción de laboralidad. Por ejemplo esto ocurre en orquestas o solistas que actúan en hoteles.

También el artista puede ostentar la doble cualidad de organizador de espectáculo público, cuando él es el organizador del mismo y de empresario respecto al personal que contrata de acompañamiento en sus actuaciones. Puede, asimismo, constituir una sociedad artística para contratar con un tercero organizador sus servicios artísticos, pero no por ello deja de ser trabajador por cuenta ajena del tercero contratante.

Es muy frecuente en dicho sector que los artistas conformen un grupo artístico, en las relaciones entre ellos serán las propias de una sociedad, designando a un jefe del grupo, que no adquirirá por ello la condición de empresario frente a ellos, sino que este rol lo asumirá el tercero organizador que los contrate (por ejemplo un Ayuntamiento o una comisión de fiestas de un barrio). Lo mismo sucede con el representante artístico, que

---

<sup>210</sup> ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los artistas*, op.cit; págs. 1382-1384.

lo único que hace es intermediar con terceros la contratación del artista, realizado la debida promoción de su actividad artística. Pero ese representante, como bien se ha explicado en este trabajo, si organiza realmente al espectáculo, sí adquirirá la condición de empresario frente al grupo o al artista que individualmente haya contratado, aunque disfrace la relación laboral con otra de naturaleza mercantil.

Quedará extramuros de la relación laboral artística el personal técnico auxiliar del artista, tales como técnico de sonidos y luces, que se les considerará trabajadores por cuenta ajena del artista del régimen laboral común, así como los artistas que actúen privadamente, por ejemplo en una vivienda para familiares y amigos y que fueran retribuidos. En este último caso, si la actuación se fija en un soporte público y se difunde de manera pública sí tendrá en cambio la consideración de artista en espectáculos públicos.

En el presente trabajo se ha realizado un análisis de los participantes de programas de televisión de telerrealidad, analizando una resolución judicial que ha sido objetada por la doctrina científica, debido a que no se les considera que realicen una actividad artística, ni tampoco se les reconoce que sean trabajadores por cuenta ajena del régimen común. Dicha doctrina establece que los concursantes, son seleccionados en un proceso de selección o casting que ya de por sí es un factor de diferenciación, que no solamente son grabados durante 24 horas en régimen de confinamiento, sino que acatan instrucciones de la productora, compitiendo entre ellos, realizando actividades dentro de la casa y modificando sus comportamientos en su relación con el resto de participantes para lograr el premio final. Y debe entenderse que realizan una actividad productiva, porque con su participación en el programa logran un resultado final pretendido por la productora que actúa como empresario, que no es otro que la posterior difusión del programa por televisión y la obtención de beneficios económicos derivados de ello.

Fuera de toda duda en cambio está la calificación de artistas en espectáculos públicos que debe hacerse de los concursantes de Operación Triunfo, dado que es innegable que aparte de ser grabados en el canal de 24 horas de YouTube, menos en la franja horario nocturna, pues aunque estén igualmente confinados, realizan una actividad de interpretación musical, tanto en los ensayos de la academia, como en el pase de micrófonos que se tienen lugar en la misma ante los profesores, así como en las galas semanales que se emiten en Televisión Española.

El trabajo infantil también es una constante en las series de tv, películas o actuaciones teatrales, y respecto a los menores de edad es preceptivo para que presten la

actividad artística el permiso de la autoridad laboral, siempre y cuando su actuación no implique riesgo para la integridad física, formación profesional y humana del menor, operando el silencio negativo, si transcurrido el plazo de tres meses desde la presentación de la solicitud de la autorización no se obtuviere respuesta administrativa.

La precariedad laboral en cuanto a la duración de los contratos es una constante en el sector artístico, pues la preferencia que el RDA, en su artículo 5.1, realiza a favor de la contratación temporal, refrendada de manera aplastante por la jurisprudencia, conlleva que a cambio el salario del artista sea elevado para contrarrestar dicha situación.

La contratación indefinida por tanto resulta una excepción, bajo la modalidad principalmente de fija discontinua o de trabajos periódicos que se repitan en fechas ciertas, y solo se admitirá, y así está dictaminado por los tribunales, cuando los trabajos se repitan en habitualmente en el tiempo con un grado de homogeneización suficiente que lleve a declarar la fijeza de la relación laboral. Ahora bien, cuando se produzcan cambios en las sucesivas temporadas artísticas, para que no decaiga el interés del público, la relación contractual será temporal a todas luces. Asimismo, numerosa jurisprudencia ha establecido que resulta de aplicación el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores que penaliza el encadenamiento de contrataciones temporales, al igual que sucede en el régimen laboral común, aunque existen resoluciones judiciales en sentido contrario, atendiendo a la especial naturaleza de la actividad artística.

En cuanto al salario, el artista no tiene derecho a gratificaciones extraordinarias y el mismo deberá pactarse en el contrato de trabajo artístico, que habrá de respetar en todo caso lo previsto el convenio colectivo que resulte de aplicación.

En los casos de inejecución del contrato de trabajo, cabe diferenciar si la misma es total, que se produce cuando a prestación artística no ha llegado a iniciarse, en cuyo caso será el orden jurisdiccional social el competente para conocer de la reclamación por daños y perjuicios que cualquiera de las partes pudiera accionar, siendo en cambio la norma sustantiva de aplicación el Código Civil a efectos de depurar responsabilidades. Si por el contrario se tratase de una inejecución parcial, porque la relación artística ya se ha iniciado, será competente la jurisdicción laboral, con aplicación preferente de las normas sustantivas de la relación laboral (ET, LRJS, RDA)

Por último sobre la cláusula de recusación o protesta que en el sector artístico, sobre todo de interpretación musical, se pacta con frecuencia, y que tiene como finalidad que la relación laboral se pueda resolver por justa causa, en base al artículo 49.1.b. del Estatuto los Trabajadores, cuando el director artístico recuse al artista, por problemas por

ejemplo de afinación sobrevenida se debe tener por no puesta. Y el motivo, a juicio del tribunal que la invalidó, tiene su razón de ser porque el ordenamiento jurídico ya ofrece soluciones para los casos de circunstancias sobrevenidas y justificadas, debiéndose acudir al artículo 52 a), del mismo texto legal que disciplina el despido objetivo por ineptitud sobrevenida. De no hacerse así, y así sucede en el supuesto enjuiciado, la extinción se considerará improcedente. Es una resolución judicial que en definitiva puede tener una gran repercusión al poner entredicho la citada extintiva.

## **XI. BIBLIOGRAFÍA.**

ALZAGA RUIZ, I. *La Relación Laboral de los Artistas*, CES, Madrid, 2001.

ALZAGA RUIZ, I; BAVIERA PUIG, I; ROMERAL HERNÁNDEZ, J. "La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos" en SEMPERE NAVARRO, A.V Y CARDENAL CARRO, M (Dir.), *El contrato de trabajo Vol.2, Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Cizur Menor, Aranzadi, 2011.

ALTÉS TÁRREGA, J; GARCIA TESTAL, E. *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*. Tirant-Lo Blanch, Valencia, 2017.

ARUFE VARELA, ALBERTO "Criterios jurisprudenciales recientes acerca de la extinción de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos, en caso de incumplimiento contractual que conlleve la inejecución total de la prestación artística" en *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, núm. 4, 2000, págs. 557-661.

DE LA VILLA GIL, L.E y MERCADER UGUINA, J.R, *Modelos, agencias de modelos y empresas publicitarias*, Tecnos, Madrid, 1994.

DOLZ LAGO, M.J. "La relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos", en *Revista de derecho privado*, núm.2, 1983, págs. 122-166.

DURAN LOPEZ, F "Las relaciones laborales de los deportistas profesionales y de los artistas en espectáculos públicos", en *Revista Laboral*, núm. 10, Madrid, 1985.

GARCÍA-MONCÓ MARTÍNEZ, A. *Las retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes: estudio multidisciplinar*. Ediciones Cinca, Madrid, 2008.

GARCIA MURCIA, J. Y RODRIGUEZ CARDO, I.A. "Las actividades artísticas como zonas de frontera del Derecho del Trabajo", en *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, núm. 83, 1998, págs 65-100.

GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J.J. "Condiciones de Seguridad Social de los artistas en espectáculos públicos", en *Tribuna Social: Revista de seguridad social y laboral*, nº 146, 2003, págs.24-31.

GONZALEZ SANCHEZ, J.J. "Relación laboral de carácter especial de artistas en espectáculos públicos", en A.GARCÍA-MONCÓ MARTÍNEZ (Coord.), *Las*

*retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes: estudio multidisciplinar*, Ediciones Cinca, Madrid, 2008.

HIDALGO RUA, G.M. “Actividad en espectáculos públicos y régimen jurídico laboral” (Tesis Doctoral, leída a título póstumo), Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2008.

HURTADO GONZÁLEZ, L. *Artistas en espectáculos públicos. Régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social*, La Ley, Madrid, 2006.

LOPEZ TARRUELLA-MARTINEZ, F. "Artículo 2.1 e).Relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos”, en E. Borrajo Dacruz (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo II, Vol.1, Edersa, Madrid, 1985, págs. 180-230.

MALDONADO MONTOYA, J.P. “El trabajador del reality show”, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 83, 1998, pags 355-368.

MEMENTO SOCIAL ONLINE, Edersa-Lefebvre, *El Derecho*, 2018, marginales 503 y 3544.

MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A. *Las percepciones extrasalariales. Estudio del régimen laboral, fiscal y de seguro social aplicada*, McGraw-Hill y Universidad Pontificia de Comillas, Madrid, 1999.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. "Empresarios desprovistos de personalidad jurídica", en *Revista Española del Derecho del Trabajo*, núm. 2, 1980, págs. 217-a 229.

PEREZ AGULLA, S. "Especialidades del régimen jurídico laboral de los artistas en espectáculos públicos" en *Revista de Aranzadi Social* nº:12, 2009. Recuperado de BD Westlaw Aranzadi, Ref., BIB/1973.

ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los artistas*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1995.

RUANO ALBERTOS, S: “El trabajo de los menores de edad. Determinados aspectos de su tratamiento por la normativa internacional, comunitaria y nacional”, en *Tribuna Social: Revista de seguridad social y laboral*, núm. 127, 2001, pags, 34-44.

RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. *El contrato laboral del artista*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2007.

SELMA PENALVA A. “Los artistas en los concursos de televisión: comentario a la STSJ de Madrid, de 1 de abril de 2008”, en *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 24, 2008. Recuperado de BD Aranzadi Digital, BIB. 2008/2016, págs. 1-5.

VALDES DAL RÉ, F. “Jurisprudencia en unificación de doctrina y relaciones laborales especiales; algunos puntos críticos”, en *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 1998, pags. 29-39.



## **XII. JURISPRUDENCIA.**

### **TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

STCo 247/2006, de 24 de julio (RTC 2006/247).

### **TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS**

STJCE, 3 de mayo de 1990, asunto Kits van Heijningen C-2/89 (TJCE 1990/153).

STJCE 26, de febrero de 1992, asunto Raulin C-357/89 (TJCE 1992\32).

### **TRIBUNAL SUPREMO**

STS, de 21 de septiembre de 2017 (RJ 2017/4657).

STS, de 11 Marzo de 2014, (RJ 2014/2114).

STS, de 10 de marzo de 2014, (RJ 2014/1467) (Sala de lo Civil).

STS de 26 noviembre 2012 (RJ 2013/1079).

STS, de 23 marzo 2011 (RJ 2011/3565).

STS, de 17 de marzo de 2011 (RJ 2011/34199).

STS, de 19 de julio de 2010 (RJ 2010/7129).

STS, de 16 de julio de 2010 (RJ 2010/5014).

STS, de 18 de febrero de 2009 (RJ 2009\2182).

STS, de 15 enero de 2008 (RJ 2008/2773).

STS, de 17 de diciembre de 2007 (RJ 2008/1390).

STS, de 8 de marzo de 2007 (RJ 2007/3613).

STS, de 17 de mayo de 2005 (RJ 2005/6414).

STS, de 15 de julio de 2004 (RJ 2004/5362).

STS, de 17 octubre de 1996 (RJ 1996/7772).

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

STS, de 23 de febrero de 1991 (RJ 1991/866).

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

STS, de 19 de julio de 1990 (RJ 1990/6437).

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

STS, de 21 de junio de 1990 (RJ 1990/5501).

STS, de 21 de diciembre de 1989 (RJ 1989/9064).

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

STS, de 11 de octubre de 1989 (RJ 1989/7165).

STS, de 9 de octubre de 1989 (RJ 1989/7140).

STS, de 4 de mayo de 1988 (RJ 1988/3552).

STS, de 26 de febrero de 1988 (RJ 1988/958).

STS, de 6 de diciembre de 1985 (RJ 1985/6069).

STS, de 29 de octubre de 1985 (RJ 1985/5238).

STS, 4 de diciembre de 1984 (RJ 1984/6331).

STS, de 7 de diciembre de 1983 (RJ 1983/6179).

STS, de 14 de diciembre de 1982 (RJ 1982/7809).

STS, 9 de diciembre 1982 (RJ 1982/7791)

STS, de 25 marzo de 1982 (RJ 1982/2179)

STS, de 12 de febrero de 1981 (RJ 1981/703)

STS, de 2 de abril de 1980 (RJ 1980/1584).

STS, de 19 de diciembre de 1979 (RJ 1979/4524).

STS, de 17 de octubre de 1977 (Ar.3933)

STS, de 9 de marzo de 1977 (Ar.1825).

STS, de 20 de junio de 1966 (Ar.3589).

STS, de 15 de marzo de 1962 (Ar.912).

STS, de 13 de marzo de 1962 (Ar.912).

STS, de 23 de marzo de 1960 (Ar.1105).

STS, de 24 de junio de 1959 (Ar.3260).

STS, de 4 de abril de 1959 (Ar.1245).

STS, de 31 de enero de 1957 (Ar.301).

STS, de 9 de febrero de 1951 (AS 320).

STS, de 26 de junio de 1947 (Ar.895).

STS, de 9 de junio de 1947 (Ar. 1018).

STS de 24 de marzo de 1941 (Ar.371).

STS de 22 de septiembre de 1915 (Revista General de Legislación y Jurisprudencia, tomo 132, núm. 1, de 1915, págs. 327-330).

#### **TRIBUNAL CENTRAL DEL TRABAJO**

STCT, de 30 de junio de 1987 (Ar. 14532).

STCT, de 30 de abril de 1985 (Ar.2819).

STCT, de 29 de marzo de 1983 (Ar.2669).

STCT, de 9 de octubre de 1982. (Ar. 5303).

STCT, de 9 de enero de 1981 (Ar.29).

STCT, de 30 de mayo de 1978 (Ar.3241).

STCT, de 3 de abril de 1976 (Ar.1914).

STCT, de 1 de julio de 1980 (Ar.3977).

STCT, de 17 de abril de 1980 (RTCT 1980/2146).

#### **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA**

STSJ Andalucía, Granada, de 15 de marzo de 2018 (JUR 2018/275781).

STSJ Andalucía, Sevilla de 5 de junio de 2013 (AS 2013/2011).

STSJ Andalucía, Granada, de 5 de julio de 2012 (JUR 2012/330548).

STSJ Andalucía, Málaga de 11 de enero de 2007 (AS 2008/1402).

STSJ Andalucía, Sevilla, de 23 de mayo de 2003 (AS 2003/2844).

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

STSJ Andalucía, Granada, de 15 de abril de 1999 (AS 1999/5905).

STSJ Andalucía, Sevilla, de 26 de septiembre de 1997 (AS 1997/5328).

STSJ Andalucía-Málaga, de 24 de mayo de 1994 (AS 1994/2154).

STSJ Andalucía, Sevilla, de 7 de febrero de 1995 (AS 1995/743).

STSJ Andalucía, Sevilla, de 21 de diciembre de 1993 (AS 1993/5511).

### **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ARAGÓN**

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

### **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ASTURIAS**

STSJ Asturias, de 8 de mayo de 2018 (JUR 2018/185408).

STSJ Asturias, de 4 de mayo de 2007 (AS 2007/2093).

### **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE BALEARES**

STSJ Baleares, de 17 de diciembre de 2007 (AS 2008/755).

STSJ Islas Baleares, de 11 de octubre de 2007 (AS 2008/35).

STSJ Baleares, de 22 de diciembre de 1992 (AS 1992/6145).

### **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS**

STSJ Canarias, Tenerife, de 28 de marzo de 2018 (AS 2018/2027).

STSJ Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 29 junio de 2011 (AS 2011/2400).

STSJ Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 3 de junio de 2008 (JUR 2008/309891).

STSJ Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 29 junio de 2006 (AS 2006/2097).

STSJ Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 8 de marzo de 2006 (AS 2006/1244).

## **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA LA MANCHA**

STSJ Castilla la Mancha, de 16 de diciembre de 2004 (AS 2005/62)

## **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA LEON**

STSJ Castilla y León, Valladolid, de 5 octubre de 1999 (AS 1999/4558).

STSJ, de Castilla y León, Valladolid, de 15 de febrero de 1999 (AS 1999/1309).

STSJ Castilla-León, Burgos, de 27 de noviembre de 1993 (AS 1993/4704).

## **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA**

STSJ Cataluña, de 19 octubre de 2017 (AS 2017/2197).

STSJ Cataluña, 2 de mayo de 2005 (AS 2005/1879).

STSJ Cataluña; de 29 de abril de 2005 (AS 2005/1508).

STSJ Cataluña de 15 marzo de 2004 (JUR 2004/120665).

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

STSJ Cataluña, de 21 de mayo de 2003 (AS 2003/2510).

STJS Cataluña, de 21 de mayo de 2003 (JUR 2003/160932).

STSJ Cataluña, de 14 diciembre de 1999 (AS 1999/3979).

STSJ, Cataluña de 7 de septiembre de 1999 (AS 1999/2888).

STSJ Cataluña 1 de septiembre de 1999 (AS 1999/3613)

STSJ Cataluña, de 22 de marzo de 1995 (AS 1995/1149).

STSJ Cataluña, de 25 de enero de 1994 (AS 1994/169).

STJ Cataluña, de 12 de febrero de 1990 (AS 1990/3975).

## **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA**

STSJ Galicia, 24 de mayo de 2016 (JUR 2016/173627).

STSJ Galicia, de 14 de marzo de 2014 (AS 2014/2407).

STSJ Galicia, de 5 de abril de 2013 (JUR 2013/187849).

STSJ Galicia, de 20 de julio de 2011 (JUR 2011/286373).

STSJ Galicia, de 18 julio de 2011 (AS 2011/2747).

STSJ Galicia, de 9 de julio de 2008 (AS 2008/1941).

STSJ Galicia, de 6 junio de 2008 (AS 2008/161724).

STSJ Galicia, de 24 de febrero de 2005 (AS 2005/450).

STSJ, Galicia de 23 de septiembre de 2003 (AS 1998/5695).

STSJ Galicia, 19 julio de 2003 (AS 2004/1675).

STSJ Galicia, de 18 julio de 2003 (JUR 2004/178291)

STSJ de Galicia, de 6 de febrero de 2001 (JUR 2001/129560).

STSJ Galicia, de 24 de mayo 1999 (AS 1999/1383).

STSJ Galicia, de 14 de mayo de 1993 (AS 1993/2399).

#### **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID**

STSJ Madrid, de 29 enero de 2018 (AS 2018/740).

STSJ Madrid, de 6 noviembre de 2017 (JUR 2018/8620).

STSJ Madrid, de 17 de julio de 2017 (JUR 2017/235639).

STSJ Madrid, de 3 de mayo de 2017 (JUR 2017/165233).

STSJ Madrid, de 24 de abril de 2017 (AS 2017/1220).

STSJ Madrid, de 7 abril de 2017 (AS 2017/741).

STSJ Madrid, de 2 diciembre de 2016 (AS 2016/62712).

STSJ Madrid, de 21 noviembre de 2016 (JUR 2017/4131).

STSJ Madrid, de 28 septiembre de 2016 (AS 2016/1621).

STSJ Madrid, de 27 de junio de 2016 (JUR 2016/193956).

STSJ Madrid, de 4 de noviembre de 2015 (JUR 2015/295265).

STSJ de Madrid, de 25 de julio de 2015 (JUR 2015/202871).

STSJ Madrid, de 8 octubre de 2014 (JUR 2014/292995).

STSJ Madrid, de 3 de octubre de 2014 (AS 2014/3088).

STSJ Madrid, de 9 de abril de 2014 (JUR 2014/133668).

STSJ Madrid, de 17 de marzo de 2014 (AS 2014/915).

STSJ Madrid, de 22 noviembre de 2013 (AS 2013/3289).

STSJ Madrid, de 12 de abril de 2013 (AS 2014/975).

STSJ Madrid, de 25 de enero de 2013 (JUR 2013/72161).

STSJ Madrid, de 22 de septiembre de 2011 (JUR 2011/392067).

STSJ Madrid, de 30 de mayo de 2011 (AS 2011/1913).

STSJ Madrid de 28 de septiembre de 2010 (AS 2010/2961).

STSJ Madrid de 20 de septiembre de 2010 (JUR 2010/368651).

STSJ Madrid, de 9 de julio de 2010 (AS 2010/1766).

STSJ Madrid, 14 de mayo de 2010 (JUR 2010/229559).

STSJ Madrid, de 30 de abril de 2010 (AS 2010/1644).

STSJ Madrid, de 25 de septiembre de 2009 (JUR 2009/470638).

STSJ Madrid de 3 junio 2008 (JUR 2008/243349).

STSJ Madrid, de 14 de abril de 2008 (AS 2008/1262).

STSJ Madrid, de 1 abril de 2008 (JUR 2008/162545).

STSJ Madrid de 12 marzo de 2008 (AS 2008/1434).

STSJ Madrid de 11 marzo de 2008 (JUR 2008/190931).

STSJ de Madrid, de 12 de febrero de 1996 (AS 1996/317).

STSJ Madrid, de 19 noviembre de 2008 (AS 2008\381).

STSJ Madrid, de 9 de octubre de 2006 (JUR 2006/267906).

STSJ Madrid, de 26 de junio de 2006 (AS 2007/676).

STSJ Madrid, de 16 noviembre de 2002 (AS 2002/549).

STSJ Madrid, de 31 de octubre de 2001 (AS 2001/4323).

STSJ Madrid, de 14 de septiembre de 2001 (AS 2001/4002).

STSJ Madrid, de 23 de noviembre de 1999 (AS 1999\7408)

STSJ Madrid, de 11 de marzo de 1996 (AS 1996/538).

STSJ Madrid, 29 de junio de 1994 (AS 1994/2754).

STSJ Madrid, de 25 enero de 1994 (AS 1994/416).

STSJ Madrid, de 5 de mayo de 1993 (AS 1993/2567).

STSJ Madrid, de 24 de febrero de 1992 (AS 1992/1038).

STS de 23 de febrero de 1991 (RJ 1991/866).

#### **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE NAVARRA**

STSJ Navarra, de 6 de abril de 1993 (AS 1993/1772).

#### **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAIS VASCO**

STSJ País Vasco, de 20 febrero de 2018 (AS 2018/1565).

STSJ País Vasco, de 19 de octubre de 1999 (AS 1999\3573).

#### **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE VALENCIA**

STSJ Valencia, de 19 de noviembre de 2015 (JUR 2016/128105).

STSJ Valencia, de 7 de febrero de 2013 (AS 2013/970).

STSJ Valencia, de 25 de noviembre de 1999 (AS 2000/713).

STSJ Valencia, de 18 de junio de 1998 (AS 1998/5695).

STSJ Valencia, de 8 de abril de 1998 (AS 1998\1692).

#### **JUZGADO SOCIAL**

SJS, Madrid, de 14 de junio de 1999 (AS 1999/1680).