

La nueva regulación del estatuto del artista. Una visión comparada

Djamil Tony Kahale Carrillo



Derecho del Trabajo
y Seguridad Social

LA NUEVA REGULACIÓN DEL ESTATUTO DEL ARTISTA.
UNA VISIÓN COMPARADA

COLECCIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Director

Antonio V. Sempere Navarro

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad Rey Juan Carlos (s.e.) y Magistrado de la Sala IV
del Tribunal Supremo

Yolanda Cano Galán, Profesora Titular de la Universidad Rey Juan Carlos.

María Emilia Casas Baamonde, Catedrática de la Universidad Complutense,
presidenta de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social y expresidenta del Tribunal Constitucional.

Susana Rodríguez Escanciano, Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad
Social, Universidad de León.

Joaquín García Murcia, Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid.

Antonio Ojeda Avilés, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social,
Universidad de Sevilla.

Lourdes López Cumbre, Catedrática de la Universidad de Cantabria.

Eduardo Rojo Torrecilla, Catedrático de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Carmen Sánchez Trigueros, Catedrática de la Universidad de Murcia.

LA NUEVA REGULACIÓN DEL ESTATUTO DEL ARTISTA. UNA VISIÓN COMPARADA

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO

18

COLECCIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
MADRID, 2023

Primera edición en esta colección: agosto de 2023



Esta obra está sujeta a licencia Creative Commons-Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional-CC BY-NC-ND 4.0

© De los contenidos, su autor
© Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado

<https://cpage.mpr.gob.es>

NIPO BOE:

(Papel): 090-23-129-X

(PDF): 090-23-130-2

(ePUB): 090-23-128-4

ISBN: 978-84-340-2945-3

Depósito legal: M-24299-2023

IMPRENTA NACIONAL DE LA AGENCIA ESTATAL
BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

ABREVIATURAS

| | |
|--------------|---|
| <i>AJA</i> | <i>Actualidad Jurídica Aranzadi.</i> |
| <i>AL</i> | <i>Actualidad Laboral.</i> |
| <i>AFD</i> | <i>Anuario de la Facultad de Derecho.</i> |
| <i>BAL</i> | <i>Boletín Aranzadi Laboral.</i> |
| <i>BOE</i> | <i>Boletín Oficial del Estado.</i> |
| Cass. Soc. | Corte de Casación (Francia). |
| CC | Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. |
| CE | Constitución Española. |
| CSJN | Corte Suprema de Justicia de la Nación. |
| <i>DLL</i> | <i>Diario La Ley.</i> |
| ET | 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. |
| IPREM | Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples. |
| LGSS | Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. |
| LO 4/2000 | Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. |
| <i>NREDT</i> | <i>Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo.</i> |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo. |
| ONU | Organización de las Naciones Unidas. |

■ LA NUEVA REGULACIÓN DEL ESTATUTO DEL ARTISTA. UNA VISIÓN COMPARADA

| | |
|----------------------------|---|
| Orden de 8 de mayo de 1997 | Orden de 8 de mayo de 1997 por la que se fijan normas generales y de procedimiento en relación con el reconocimiento de situaciones de excepción a la obligación de obtener permiso de trabajo. |
| PIB | Productor Interior Bruto. |
| <i>RAD</i> | <i>Revista Aranzadi Doctrinal.</i> |
| <i>RADDE</i> | <i>Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento.</i> |
| RAE | Real Academia Española. |
| <i>RD</i> | <i>Revista de Derecho.</i> |
| <i>RDAS</i> | <i>Revista Doctrinal Aranzadi Social.</i> |
| RD 1435/1985 | Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. |
| RDL 1/2023 | Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. |
| RDL 5/2022 | Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector. |
| <i>REDT</i> | <i>Revista Española de Derecho del Trabajo.</i> |
| RETA | Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. |
| <i>RGDTSS</i> | <i>Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</i> |
| <i>RL</i> | <i>Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica.</i> |
| <i>RMESS</i> | <i>Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.</i> |
| <i>RMTI</i> | <i>Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración.</i> |
| SJS | Sentencia del Juzgado de lo Social. |
| STC | Sentencia del Tribunal Constitucional. |
| STCT | Sentencia del Tribunal Central de Trabajo. |
| STS | Sentencia del Tribunal Supremo. |
| STSJ | Sentencia del Tribunal Superior de Justicia. |
| <i>TyD</i> | <i>Trabajo y Derecho.</i> |
| UNESCO | Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. |

ÍNDICE

| | <u>Páginas</u> |
|--|----------------|
| ABREVIATURAS | 7 |
| I. INTRODUCCIÓN | 13 |
| II. RECORRIDO NORMATIVO | 23 |
| 2.1 Recorrido internacional | 24 |
| 2.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos | 24 |
| 2.1.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales | 24 |
| 2.1.3 Declaración de los Principios de la Cooperación Cultural Internacional | 25 |
| 2.1.4 Recomendación sobre la participación de la población en general en la vida cultural y su contribución a ella | 25 |
| 2.1.5 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas | 26 |
| 2.1.6 Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño | 26 |
| 2.1.7 Convenio Internacional para la protección de los artistas intérpretes o ejecutantes, los productores de fonogramas y los organismos de radiodifusión | 27 |
| 2.1.8 Convención Universal sobre Derecho de Autor | 27 |
| 2.1.9 Convenio de Berna para la Protección de las Obras Lite- rarias y Artísticas | 28 |
| 2.1.10 Recomendación de 1980 relativa a la condición del artista | 28 |

| | Páginas |
|---|---------|
| 2.2 Recorrido nacional | 29 |
| 2.2.1 Código Civil (1889) | 29 |
| 2.2.2 Ley de Accidentes de Trabajo (1900)..... | 30 |
| 2.2.3 Código del Trabajo (1926) | 30 |
| 2.2.4 Ley relativa al Contrato de Trabajo (1931) | 31 |
| 2.2.5 Reglamento de Espectáculos Públicos (1935) | 31 |
| 2.2.6 Reglamentación Nacional de Trabajo para el espectáculo taurino (1943)..... | 32 |
| 2.2.7 Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Cinematográfica (1948)..... | 32 |
| 2.2.8 Ordenanza de Trabajo de Teatro, Circo, Variedades y Folklore (1972)..... | 33 |
| 2.2.9 Régimen Especial de la Seguridad Social de los Artistas (1975) | 33 |
| 2.2.10 Ordenanza Laboral para la actividad de Profesionales de la Música (1977) | 34 |
| 2.2.11 Estatuto de los Trabajadores (1980)..... | 34 |
| 2.2.12 Estatuto del Artista de Espectáculos Públicos (1985)..... | 35 |
| 2.2.13 Estatuto de los Trabajadores (1995)..... | 35 |
| 2.2.14 Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (1995) | 35 |
| 2.2.15 Estatuto de los Trabajadores (2015)..... | 36 |
| 2.2.16 Medidas de urgencia sobre la creación artística y la cine- matografía (2018)..... | 36 |
| 2.2.17 La compatibilidad de la pensión contributiva de jubila- ción y la actividad de creación artística (2019)..... | 37 |
| 2.2.18 Medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tribu- tario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019 (2020) | 37 |
| 2.2.19 Comisión Interministerial para el desarrollo del Estatuto del Artista (2021)..... | 38 |
| 2.2.20 Estatuto del Artista (2022) | 39 |
| 2.2.21 Medidas urgentes en materia de incentivos a la contrata- ción laboral y mejora de la protección social de las perso- nas artistas (2023) | 40 |
| 2.2.22 Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, para dar cumplimiento a las medidas contenidas en el Estatuto del Artista en materia de retenciones (2023).... | 40 |
| III. REGULACIÓN ESPAÑOLA | 43 |
| 3.1 Algunas consideraciones | 43 |
| 3.2 Relación laboral de carácter especial | 47 |

| | Páginas |
|------|---|
| 3.3 | Ámbito de aplicación 53 |
| 3.4 | Capacidad para contratar 68 |
| 3.5 | Forma del contrato 73 |
| 3.6 | Período de prueba..... 76 |
| 3.7 | Duración y modalidades del contrato..... 79 |
| 3.8 | Derechos y deberes de las partes..... 87 |
| 3.9 | Retribución..... 89 |
| 3.10 | Jornada 92 |
| 3.11 | Descansos y vacaciones 93 |
| 3.12 | Extinción del contrato 94 |
| 3.13 | Jurisdicción competente 96 |
| 3.14 | Régimen aplicable al personal técnico y auxiliar..... 98 |
| 3.15 | Cotización de los artistas con bajos ingresos integrados en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y adaptaciones normativas..... 99 |
| 3.16 | Base de cotización aplicable a los artistas de bajos ingresos incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en 2023..... 106 |
| 3.17 | Aplicación de la normativa anterior a las personas acogidas a esta a efectos de la compatibilidad entre la actividad artística por la que se perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual y la pensión de jubilación 106 |
| 3.18 | Incompatibilidades en las pensiones ordinarias de jubilación y retiro 107 |
| 3.19 | Cotización de las personas pensionistas de jubilación cuando realicen actividades artísticas 109 |
| 3.20 | Compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad artística 110 |
| 3.21 | Extensión al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos 112 |
| 3.22 | Cotización de los perceptores de pensión de jubilación cuando realicen actividades artísticas 112 |
| 3.23 | Cotización de los artistas con bajos ingresos integrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos 113 |
| 3.24 | Prestación especial por desempleo de las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de los artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad..... 114 |

| | Páginas |
|--|---------|
| IV. REGULACIÓN EXTRANJERA | 117 |
| 4.1 Portugal | 117 |
| 4.1.1 Algunas consideraciones..... | 117 |
| 4.1.2 El registro de profesionales de la cultura | 119 |
| 4.1.3 El régimen de contratación laboral y de prestación de servicios..... | 119 |
| 4.1.4 El régimen de protección social | 123 |
| 4.2 Francia..... | 124 |
| 4.2.1 Algunas consideraciones..... | 124 |
| 4.2.2 Código de Trabajo | 125 |
| 4.3 Argentina..... | 127 |
| 4.3.1 Definiciones | 127 |
| 4.3.2 Contrato de trabajo actoral | 127 |
| 4.4 Bélgica..... | 129 |
| 4.5 Italia..... | 131 |
| 4.5.1 Antecedentes | 131 |
| 4.5.2 Proyecto de ley | 134 |
| 4.5.3 Definiciones | 134 |
| 4.5.4 Contratos de trabajo en el sector de las artes creativas y escénicas..... | 135 |
| 4.6 México..... | 135 |
| 4.6.1 Regulación especial..... | 135 |
| 4.6.2 Régimen laboral | 136 |
| 4.7 Perú | 137 |
| 4.7.1 Algunas consideraciones..... | 137 |
| 4.7.2 Artistas y personas trabajadoras técnicas..... | 138 |
| 4.7.3 Régimen laboral | 139 |
| 4.7.4 Registro Nacional de Trabajadores y Organizaciones de la Cultura y las Artes | 141 |
| V. PROPUESTAS DE MEJORA | 143 |
| VI. BIBLIOGRAFÍA | 173 |
| VII. ANEXOS | 177 |

I

INTRODUCCIÓN

Antes de sufrir el impacto de la pandemia, según indica el Componente 24 «Revalorización de la industria cultural» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España¹, la industria cultural representaba el 3,2% del Productor Interior Bruto (PIB) y prestaba empleo a 710.200 personas, lo que incorporaba un 3,6% del empleo total². Dicho porcentaje ha venido creciendo en España desde 2013 y el incremento interanual respecto del 2018 ha sido de 0,8 puntos porcentuales. Por ello, se afirma que el peso significativo de la cultura en la economía española es incuestionable.

La participación cultural de la población española mostraba antes de la pandemia altos indicadores anuales en actividades culturales como escuchar música, leer e ir al cine, con tasas del 87,2%, el 65,8% y el 57,8%, respectivamente. Estas actividades eran seguidas en intensidad por la visita a monumentos, que realizaba cada año el 49,3% de la población, la asistencia a museos o exposiciones, 40,5% y 29,8%, respectivamente, o la asistencia o acceso por Internet a bibliotecas, 26,8%. Cada año el 46,8% de la población participa en espectáculos en directo de artes escénicas o musicales.

¹ La presente obra es el resultado del ejercicio de trabajo de investigación defendido en el concurso para optar a la plaza de Catedrático de Universidad (área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) publicado en la Resolución de 26 de mayo de 2022, de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se convoca concurso de acceso a plazas de cuerpos docentes universitarios (*BOE* núm. 129, 31 de mayo de 2022). Que fue adjudicado mediante la Resolución de 1 de septiembre de 2022, de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se nombra Catedrático de Universidad a don Djamil Tony Kahale Carrillo (*BOE* núm. 231, 26 de septiembre de 2022).

² Gobierno de España, *Componente 24 «Revalorización de la industria cultural» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, Gobierno de España, Madrid, 2021, pág. 3.

Independientemente, de aquellos datos el sector adolece de una serie de características estructurales que le han impedido desarrollar plenamente todo su potencial. Antes de la pandemia existían 127.581 empresas, lo que suponía el 4% del conjunto de empresas españolas, el 67,1% no tenía ningún asalariado, un 26,7% eran empresas pequeñas (entre 1 y 5 empleados), un 6% eran medianas (entre 6 y 49 asalariados) y tan solo un 0,5% daba empleo a más de 50 personas. La gran mayoría, el 85%, se dedicaba a actividades de la industria o los servicios, tales como actividades de edición, bibliotecas, archivos, museos, cinematográfica, vídeo, radio y televisión, o los artísticas y espectáculos, entre otras; y el 15% restante, en actividades vinculadas al comercio o alquiler de bienes culturales.

Aquel Informe indica, a su vez, que la presencia de autónomos y micropymes ha sido el ancla para hacer frente a un conjunto de retos que deben abordarse para fomentar la competitividad, dinamización y cohesión territorial del ecosistema cultural. Por ello, se engloban en las siguientes particularidades³: a) El crecimiento y el empleo, b) La innovación, c) La internacionalización, d) La formación, e) Una verdadera transformación digital o transición ecológica. Asimismo, resalta las carencias en el ámbito normativo que deben de ser abordadas con el propósito de «mejorar el marco regulatorio de la cadena de valor artística que va desde la protección de la propiedad intelectual hasta los derechos de los propios artistas».

Sin olvidar que la cultura y los recursos y las riquezas que genera la cultura actúa como un factor de desarrollo y sostenibilidad territorial. «La diversificación, consolidación y mejora de la oferta cultural en el territorio no solo resulta fundamental para avanzar en la cohesión social, permitiendo el acceso de toda la ciudadanía a la cultura, sino que también es un factor clave para el desarrollo económico a lo largo del territorio».

A nivel internacional se presenta, en la siguiente tabla, el número de personas empleadas en ocupación del sector de la cultura y la creación, en el que se puede deducir algunas características críticas de las relaciones con el mercado de trabajo de los trabajadores de dicho sector.

³ *Ibidem*, pág. 1.

Tabla 1. Número de personas empleadas en ocupaciones del sector de la cultura y la creación (2015)⁴

| País | Interpretaciones y celebraciones | Artes plásticas y artesanía | Libros y prensa | Medios audiovisuales e interactivos | Servicios de diseño y creación | Personas que trabajan en la cultura (como porcentaje del número total de personas empleadas) |
|---------------------------|----------------------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------------------------|--------------------------------|--|
| Austria | 9 800 | 57 500 | 19 100 | 11 500 | 36 000 | 4,98 |
| Bélgica | 10 364 | 27 361 | 31 087 | 10 142 | 67 493 | 5,01 |
| Bulgaria | 7 300 | 83 100 | 14 400 | 5 600 | 14 600 | 5,47 |
| Canadá | 55 700 | 120500 | 102 300 | 57 100 | 230 000 | 5,72 |
| Cabo Verde | 619 | 3.553 | 521 | 59 | 736 | 3,38 |
| Costa Rica | 819 | 54 403 | 455 | 5 360 | 11 632 | 4,89 |
| Chipre | 537 | 2 689 | 1 967 | 620 | 3 085 | n/a |
| República Checa | 8 167 | 94 611 | 24 557 | 10 284 | 33 438 | 5,36 |
| Ecuador | 3 986 | 244029 | 7 587 | 4 227 | 38 901 | 6,33 |
| Estonia | 1 986 | 7 809 | 5 824 | 1 994 | 7 069 | 7,27 |
| Finlandia | 5 911 | 20 146 | 29 781 | 9 774 | 54 509 | 8,6 |
| Francia | 41 406 | 189575 | 102201 | 109 866 | 260 108 | 4,25 |
| Honduras | 240 | 103867 | 3 638 | 4 349 | 6 911 | 6,49 |
| Lituania | 2 701 | 24 453 | 10 612 | 3 237 | 9 402 | 5,91 |
| Luxemburgo | 307 | 1 101 | 5 092 | 450 | 1 793 | 5,97 |
| Letonia | 2 300 | 17 400 | 5 000 | 1 700 | 11 200 | 7,87 |
| Malí | 6 135 | 5 971 | 850 | 11 350 | 222 727 | 6,06 |
| Países Bajos | 25 000 | 66 000 | 71 000 | 24 000 | 121 000 | 5,52 |
| Serbia | 9 319 | 58 214 | 13 871 | 5 663 | 14 203 | 5,68 |
| Eslovaquia | 2 100 | 45 000 | 9 000 | 3 400 | 18700 | 4,43 |
| Eslovenia | 1 618 | 14 047 | 5 992 | 1 418 | 10 259 | n/a |

⁴ «En Europa, entre el 30 por ciento y el 50 por ciento de los trabajadores del sector de la cultura y la creación suelen serlo por cuenta propia, excepto en los países bálticos y algunos países de Europa del Este, donde las tasas de trabajo por cuenta propia son mucho más bajas. Así lo indican los datos de 2019 sobre el empleo cultural compilados por Eurostat, que informa de «una proporción relativamente alta de trabajo por cuenta propia, lo que refleja el carácter independiente y especializado de muchas ocupaciones del sector de la cultura, por ejemplo, autores, artistas interpretativos, músicos, pintores y escultores, o artesanos». Esta proporción (33 por ciento en 2018) era superior a la proporción media de trabajo por cuenta propia en el conjunto de la economía (14 por ciento). Como era de esperar, las tasas de trabajo por cuenta propia son aún más altas en los países en desarrollo, en torno al 40-60 por ciento, con Costa Rica y Mali en los niveles más altos. Si se observan las diferencias por razón de género, no existe una tendencia uniforme; si bien en muchos países europeos el trabajo por cuenta propia es menos frecuente entre las mujeres en el sector de la cultura y la creación, en algunos países asiáticos, como Malasia y Filipinas, más del 70 por ciento de los trabajadores por cuenta propia del sector son mujeres». Organización Internacional del Trabajo, *La protección social en el sector de la cultura y la creación Prácticas e innovaciones en países seleccionados*, Documento de Trabajo de la OIT 28, OIT, Ginebra, 2022, págs. 15 y 16.

| País | Interpretaciones y celebraciones | Artes plásticas y artesanía | Libros y prensa | Medios audiovisuales e interactivos | Servicios de diseño y creación | Personas que trabajan en la cultura (como porcentaje del número total de personas empleadas) |
|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------------------------|--------------------------------|--|
| Suecia. | 14 900 | 28 000 | 52 000 | 14 500 | 54 700 | 5,45 |
| Togo. | 1 047 | 118152 | 2 078 | 1 058 | 1 063 | 10,27 |

Fuente: UNESCO Datos del IEU sobre el empleo cultural, bajo el epígrafe Cultura, conjunto de datos sobre empleo cultural en Organización Internacional del Trabajo, *La protección social en el sector de la cultura y la creación Prácticas e innovaciones en países seleccionados*, Documento de Trabajo de la OIT 28, OIT, Ginebra, 2022, pág. 15.

En este mismo sentido, a nivel internacional, se presenta la siguiente tabla de proporción de trabajo por cuenta propia, trabajo a tiempo parcial y trabajo temporal en ocupaciones del sector de la cultura y la creación, en el que se evidencia que el 43,3% de los trabajadores de las profesiones relacionadas con la interpretación y las celebraciones y más del 30% de los de las profesiones audiovisuales trabajan a tiempo parcial. En términos generales, más del 42% de los trabajadores de las profesiones relacionadas con la interpretación y las celebraciones y el 36% de los de las profesiones audiovisuales son trabajadores por cuenta propia; mientras que el 30% y el 26% de los trabajadores de las profesiones relacionadas con la interpretación y las profesiones audiovisuales, respectivamente, tienen contratos temporales. Empero, existe un porcentaje de trabajadores del sector de la cultura y la creación que desconocen su situación contractual; o no tienen contrato de trabajo, por lo que es muy elevado; por ejemplo, México⁵. En España el 35,2% representa el trabajo por cuenta propia; mientras que un 18,1% representa el trabajo a tiempo parcial en comparación al 25,9% de trabajo temporal. De lo anterior se deduce que hay más trabajadores por cuenta propia que por cuenta ajena.

Tabla 2. Proporción de trabajo por cuenta propia, trabajo a tiempo parcial y trabajo temporal en ocupaciones del sector de la cultura y la creación (2015)

| País | Trabajo por cuenta propia como porcentaje de las ocupaciones del sector de la cultura y la creación | Trabajo a tiempo parcial como porcentaje de las ocupaciones del sector de la cultura y la creación | Trabajo temporal como porcentaje de las ocupaciones del sector de la cultura y la creación |
|-------------------|---|--|--|
| Armenia | 13,4% | 22,7% | 4,3% |
| Austria | 30,7% | 25,7% | 14,5% |

⁵ *Ibidem*, pág. 17.

| País | Trabajo por cuenta propia como porcentaje de las ocupaciones del sector de la cultura y la creación | Trabajo a tiempo parcial como porcentaje de las ocupaciones del sector de la cultura y la creación | Trabajo temporal como porcentaje de las ocupaciones del sector de la cultura y la creación |
|--------------------------------|---|--|--|
| Bélgica | 33,1% | 20,7% | 14,6% |
| Bulgaria | 12,5% | 4,5% | 3,1% |
| Bosnia y Herzegovina | 13,1% | 7,5% | 21,3% |
| Bolivia | 57,9% | 34,0% | |
| Canadá | 36,3% | 23,1% | 15,7% |
| Cabo Verde | 48,7% | 7,4% | |
| Costa Rica | 71,4% | 49,5% | 3,4% |
| Chipre | 45,3% | 31,4% | 16,8% |
| República Checa | 38,9% | 11,5% | 10,8% |
| Alemania | 34,0% | 26,6% | 15,3% |
| Ecuador | 55,1% | 30,5% | 42,0% |
| España | 35,2% | 18,1% | 25,9% |
| Estonia | 14,1% | 20,7% | 3,6% |
| Finlandia | 23,9% | 18,4% | 16,9% |
| Francia | 31,7% | 22,6% | 4,9% |
| Grecia | 38,1% | 20,9% | 18,1% |
| Honduras | 56,5% | 15,9% | 10,3% |
| Croacia | 16,1% | 6,5% | 25,1% |
| Hungría | 23,7% | 10,1% | 11,5% |
| Islandia | 32,1% | 17,9% | 11,9% |
| Italia | 45,8% | 18,1% | 15,7% |
| República de Corea | 27,1% | | |
| Sri Lanka | 53,0% | 19,1% | 55,3% |
| Lituania | 16,2% | 9,9% | |
| Luxemburgo | 18,8% | 17,8% | 9,3% |
| Letonia | 18,1% | 15,8% | |
| República de Moldova | 11,2% | 5,3% | |
| México | 42,2% | 64,9% | 55,2% |
| Macedonia del Norte | 10,2% | 41,6% | 13,6% |
| Malí | 87,6% | 21,1% | 27,6% |
| Malta | 28,8% | 20,7% | 9,0% |
| Mongolia | 46,5% | | |
| Malasia | 46,4% | | |
| Países Bajos | 47,7% | 47,7% | 10,4% |
| Pakistán | 55,1% | 4,2% | 68,3% |
| Filipinas | 14,6% | 27,9% | 21,6% |

| País | Trabajo por cuenta propia como porcentaje de las ocupaciones del sector de la cultura y la creación | Trabajo a tiempo parcial como porcentaje de las ocupaciones del sector de la cultura y la creación | Trabajo temporal como porcentaje de las ocupaciones del sector de la cultura y la creación |
|----------------------|---|--|--|
| Portugal | 20,0% | 10,5% | 22,0% |
| Palestina | 12,0% | 4,0% | |
| Rumania | 8,0% | 22,5% | 0,3% |
| Serbia | 26,1% | 17,2% | 23,3% |
| Eslovaquia | 31,8% | 6,0% | 6,5% |
| Eslovenia | 25,4% | | |
| Suecia | 31,4% | 29,9% | |
| Tailandia | 43,3% | 11,5% | 22,8% |
| Turquía | 27,2% | 14,4% | 7,5% |
| Viet Nam | 37,8% | | |
| Promedio | 33,2% | 20,9% | 17,9% |

Fuente: UNESCO, datos del IEU sobre el empleo cultural en Organización Internacional del Trabajo, *La protección social en el sector de la cultura y la creación Prácticas e innovaciones en países seleccionados*, Documento de Trabajo de la OIT 28, OIT, Ginebra, 2022, págs. 16 y 17.

El Gobierno de España, bajo este contexto, pretende buscar reformas e inversiones orientadas a fortalecer la cadena de valor de las industrias culturales españolas, mediante el refuerzo de sus capacidades y resiliencia. Para ello promueve tres ejes estratégicos: a) Competitividad, b) Dinamización, c) Digitalización y sostenibilidad de los grandes servicios culturales. Para cumplir aquellos ejes se plantean los siguientes objetivos:

a) Reformar y actualizar el marco legislativo laboral, tributario y de la propiedad intelectual para mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la cultura, así como fomentar la inversión privada en el sector cultural.

b) Incentivar el crecimiento del tejido empresarial cultural para apoyar el desarrollo del sector aumentando su productividad y competitividad.

c) Reforzar las capacidades y resiliencia de las personas trabajadoras de la cultura para dotar al sector cultural y creativo de la formación necesaria para incrementar sus competencias y habilidades profesionales y empresariales.

d) Apoyar la promoción e internalización del sector cultural para que, a través de la utilización de herramientas de difusión, pueda alentarse el crecimiento de los profesionales y las industrias culturales.

e) Promover la modernización, sostenimiento y readecuación de las estructuras e infraestructuras del sector.

f) Impulsar el papel de la cultura, de manera especial el patrimonio, como dinamizador y cohesionador del territorio y favorecer su contribución a otros sectores económicos mediante sinergias.

g) Facilitar el acceso a la cultura y fomentar el tránsito hacia el nuevo entorno digital que permita la incorporación de nuevas posibilidades y realidades.

h) Promover la sostenibilidad; consolidar la digitalización e impulsar los grandes servicios culturales, tales como el Museo Nacional del Prado, el Museo Nacional Centro de Arte Contemporáneo Reina Sofía, los sistemas de archivos, inventarios y registros del patrimonio histórico y el servicio de bibliotecas públicas estatales.

Bajo este contexto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) ha señalado que los artistas «trabajan principalmente sobre una base contractual, independiente e intermitente y sus ingresos siguen disminuyendo, fluctuando y siendo inciertos. El resultado es una reducción de sus contribuciones fiscales, lo que da lugar a un menor acceso a la seguridad social, las pensiones y otras prestaciones sociales. De hecho, el mayor subsidio para las artes no proviene de los gobiernos, los patrocinadores o el sector privado, sino de los propios artistas en forma de trabajo no remunerado o mal pagado. Ello exige nuevas ideas para modificar los marcos laborales y de protección social a fin de que tengan en cuenta la manera singular y atípica en que trabajan los artistas»⁶.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en un reciente informe, ha indicado que la COVID-19 «ha subrayado la importancia del sector de la cultura y la creación y el papel que ha desempeñado para levantar el estado de ánimo de las personas en tiempos difíciles. Durante las horas de confinamiento en los hogares, el público ha recurrido a diferentes formas de expresión cultural o de entretenimiento, como la música y los vídeos, lo que ha dado lugar a un aumento de los servicios de streaming y en línea. Sin embargo, el sector se ha visto muy afectado por las medidas establecidas por los gobiernos para salvaguardar la salud de las personas, que han provocado la interrupción de producciones, la cancelación de contratos, la pérdida de ingresos y un considerable aumento del desempleo»⁷.

⁶ UNESCO, *Cultura y condiciones laborales de los artistas, Aplicar la Recomendación de 1980 relativa a la Condición del Artista*, UNESCO, Fontenoy, 2019, pág. 6.

⁷ La OIT ha estado a la vanguardia de las políticas de protección social para garantizar niveles adecuados de protección social a todos los miembros de la sociedad en el marco de sistemas bien gobernados, fundamentados a través de un conjunto de normas internacionales de seguridad social. Organización Internacional del Trabajo, *La protección social en el sector de la cultura y la creación Prácticas e innovaciones en países seleccionados*, Documento de Trabajo de la OIT 28, OIT, Ginebra, 2022, pág. 9.

Como se puede observar, existe una preocupación por el sector cultural; especialmente para las personas trabajadoras de la cultura. Por ello, la razón de esta investigación que tiene por objeto estudiar el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo en España, con el propósito de hacer una comparativa con otros países para obtener posibles soluciones para afrontar las carencias normativas que este sector padece. Aunque se ha señalado que el «impacto de estas actividades en el ámbito del derecho no ha dado lugar por el momento, a un concepto único y de validez general para el ordenamiento en su conjunto, sino más bien a tomas de posición más o menos elaboradas por parte de algunas ramas del Derecho, que se han ocupado de ese tipo de profesionales a los efectos oportunos»⁸.

Si bien, como reconoce la UNESCO, «son cada vez más los Estados que aprueban leyes generales dedicadas a la condición del artista, la mayoría siguen elaborando leyes que abordan cuestiones específicas que afectan a los artistas. En América Latina, Europa Oriental y África del Norte, los Estados cuentan con leyes específicas que rigen el registro de los artistas; estas operan generalmente en paralelo con las reglas vigentes para los regímenes de seguridad social, y pueden así otorgar beneficios de distintos tipos a los artistas, por lo general mediante subsidios públicos y aportaciones de los artistas y sus empleadores»⁹.

Tras presentar una introducción, en el primer capítulo, en el segundo, se ofrece un recorrido normativo del sector cultural tanto internacional como nacional. El tercero, estudia la nueva regulación española del Estatuto del Artista, especialmente en cuanto a la relación laboral de carácter especial, ámbito de aplicación, capacidad para contratar, forma del contrato, período de prueba, duración y modalidades del contrato, derechos y deberes de las partes, retribución, jornada, descansos y vacaciones, extinción del contrato, jurisdicción competente, régimen aplicable al personal técnico y auxiliar, y cotización de los artistas con bajos ingresos integrados en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y adaptaciones normativas. El cuarto, analiza la regulación extranjera de los siguientes países: Portugal, Francia, Bélgica, Italia, México y Perú; con el propósito de realizar un derecho comparado y ofrecer las propuestas de mejora para el caso español –como conclusio-

⁸ GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ CARDO, I., «Las actividades artísticas como zonas de frontera del Derecho del Trabajo», *RMTI*, núm. 83, 2006, pág. 66

⁹ UNESCO, *Cultura y condiciones laborales de los artistas, Aplicar la Recomendación de 1980 relativa a la Condición del Artista*, UNESCO, Fontenoy, 2019, pág. 21.

nes más relevantes— se presentan en el capítulo quinto. Seguidamente, se ofrece la bibliografía y los anexos.

La metodología de investigación que se ha llevado a cabo para materializar este estudio se ha basado, fundamentalmente en una revisión normativa, vista desde diferentes ópticas y países. Asimismo, se ha realizado la revisión y el análisis bibliográfico de artículos de revistas jurídicas especializadas, libros, jurisprudencia, internet, y bases de datos en relación con el tema. La metodología antes descrita ha sido la idónea para poder llevar a cabo el trabajo, dado que sin la revisión del material legislativo, jurisprudencial y bibliográfico no se hubiese podido realizar.

II

RECORRIDO NORMATIVO

La normativa laboral de los artistas comienza a promulgarse a través de normas de segundo grado; es decir, complementarias¹. La legislación de primer orden deja relegada al colectivo al objeto de estudio, en la primera andadura; seguidamente, las rescata para darle el protagonismo que se merece como se verá a continuación². Bajo este contexto, se ha señalado que el «Derecho Laboral solo regula de manera específica y dotada de autonomía respecto al ET una pequeña parcela del extenso campo descrito, la relación laboral de los artistas en los espectáculos públicos, bien se lleven a cabo directamente delante del público o sean grabados para su difusión y cuya regulación aparece contenida en el RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos»³. Para una mejor comprensión, se hará un recorrido de la evolución internacional para luego entrar a la evolución nacional.

¹ «En realidad, la normativa profesional al uso no estaba tan atenta a la actividad artística en sí misma considerada como a los problemas de inserción del personal dedicado a esa clase de tareas en la organización empresarial correspondiente, ya fuese la empresa «artística» (esto es, la promotora, directora o gestora del correspondiente espectáculo), ya fuese la empresa titular del local habilitado a esos efectos. Las normas laborales de la época parecen ser, por lo tanto, normas de organización de la empresa, en las que el artista constituye una pieza más del engranaje necesario para la configuración y puesta en escena del espectáculo en cuestión». GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ CARDO, I., «Las actividades artísticas como zonas de frontera del Derecho del trabajo», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 83, 2009, pág. 80.

² Cfr: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, V., «Contrato de trabajo de los artistas», en AA. VV., *Catorce lecciones sobre contratos especiales de Trabajo*, Universidad de Madrid, Madrid, 1965, págs. 49 y ss.

³ ÁLVAREZ CUESTA, H., *La precariedad en el sector del arte: un estatuto del artista como propuesta de solución*, Bomarzo, Albacete, 2019, pág. 17.

2.1 RECORRIDO INTERNACIONAL

2.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero⁴. El artículo 22 señala que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social a los derechos económicos, sociales y culturales indispensables para la su dignidad y el libre desarrollo de su personalidad.

El artículo 23 indica que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de empleo, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias; así como a la protección contra el desempleo. Por tanto, tiene derecho a igual salario por igual trabajo, sin discriminación alguna. Es decir, a una remuneración justa y satisfactoria que le asegure a sí mismo y a su familia una existencia digna de la dignidad humana, complementada, en su caso, con otros medios de protección social.

Concretamente, el artículo 27 establece, por una parte, que toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten. Por otra, de igual manera, tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

2.1.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El artículo 6 del Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966⁵, reconoce el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. El artículo 7, asimismo, reconoce el

⁴ Es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su (Resolución 217 A (III)) como un ideal común para todos los pueblos y naciones. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

⁵ BOE núm. 103, de 30 de abril de 1977.

derecho a una remuneración que proporcione como mínimo a todas las personas trabajadoras.

De manera específica, el artículo 15 reconoce el derecho a participar en la vida cultural y beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora. Por ello, los Estados Parte, entre otras cuestiones, deberán adoptar para asegurar el pleno ejercicio de este derecho, las necesarias medidas para la conservación, el desarrollo y la difusión de la ciencia y de la cultura.

2.1.3 **Declaración de los Principios de la Cooperación Cultural Internacional**

La Declaración Universal de la UNESCO de los Principios de la Cooperación Cultural Internacional⁶, dispone en el artículo 1 que la cultura adquiere diferentes formas a través del tiempo y del espacio. Esta diversidad se manifiesta en la originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Fuente de intercambios, de innovación y de creatividad, la diversidad cultural es, para el género humano, tan necesaria como la diversidad biológica para los organismos vivos. Por consecuencia, constituye el patrimonio común de la humanidad y debe ser reconocida y consolidada en beneficio de las generaciones presentes y futuras.

2.1.4 **Recomendación sobre la participación de la población en general en la vida cultural y su contribución a ella**

El artículo 1 de la Recomendación sobre la participación de la población en general en la vida cultural y su contribución a ella⁷, señala que la norma concierne al conjunto de los esfuerzos que sería conveniente que los Estados Miembros o las autoridades competentes emprendieran para democratizar los medios y los instrumentos de la acción Cultural, a fin de que todos los individuos puedan participar plena y libremente en la creación de la cultura y en sus beneficios, de acuerdo con las exigencias del progreso social.

⁶ Adoptada por la 31.ª Sesión de la Conferencia General de la UNESCO el 2 de noviembre de 2001.

⁷ 26 de noviembre de 1976.

Por una parte, define acceso a la cultura como la posibilidad efectiva para todos, principalmente por medio de la creación de condiciones socioeconómicas, de informarse, formarse, conocer, comprender libremente y disfrutar de los valores y bienes culturales. Por otra, define participación en la vida cultural como la posibilidad efectiva y garantizada para todo grupo o individuo de expresarse, comunicar, actuar y crear libremente, con objeto de asegurar su propio desarrollo, una vida armoniosa y el progreso cultural de la sociedad.

2.1.5 **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas**

El artículo 1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas⁸, establece que todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen, asimismo, a su desarrollo económico, social y cultural.

Para lograr aquellos fines, todos los pueblos pueden disponer de manera libre de sus riquezas y recursos naturales; sin perjuicio de las obligaciones que derivan de la cooperación económica internacional basada en el principio del beneficio recíproco, así como del derecho internacional. Empero, no se podrá privar a un pueblo de sus propios medios de subsistencia.

2.1.6 **Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño**

El principio 9 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño⁹, dispone que no se deberá permitir al niño trabajar antes de una edad mínima adecuada; en ningún caso se le dedicará ni se le permitirá que se dedique a ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud o su educación, o impedir su desarrollo físico, mental o moral.

Bajo este contexto, el Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989¹⁰, en el artículo 32, reconoce que los

⁸ 23 de marzo de 1976, de conformidad con el artículo 49.

⁹ El 20 de noviembre de 1959, se aprobó la Declaración de los Derechos del Niño de manera unánime por todos los 78 Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Esta fue adoptada y aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante su resolución 1386 (XIV).

¹⁰ *BOE* núm. 313, de 31 de diciembre de 1990.

Estados Partes tienen que velar por el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; por lo que dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo.

2.1.7 **Convenio Internacional para la protección de los artistas intérpretes o ejecutantes, los productores de fonogramas y los organismos de radiodifusión**

El artículo 1 del Convenio internacional para la protección de los artistas intérpretes o ejecutantes, los productores de fonogramas y los organismos de radiodifusión¹¹, dispone que se entenderá por trato nacional el trato otorgado por la legislación interna del Estado Contratante en el que se reclama la protección a los artistas intérpretes o ejecutantes que sean nacionales suyos, en lo que respecta a las representaciones que se desarrollen, difundan o fijen por primera vez en su territorio; a los productores de fonogramas que sean nacionales suyos, en lo que respecta a los fonogramas fijados o publicados por primera vez en su territorio; y a los organismos de radiodifusión que tengan su sede en su territorio, en lo que respecta a las emisiones transmitidas desde transmisores situados en su territorio.

2.1.8 **Convención Universal sobre Derecho de Autor**

El artículo I de la Convención Universal sobre Derecho de Autor¹², establece que cada Estado contratante se compromete a garantizar la protección adecuada y efectiva de los derechos de autores y otros titulares de derechos de autor sobre obras literarias, científicas y artísticas, incluidos escritos, obras musicales, dramáticas y cinematográficas, y pinturas, grabados y esculturas.

Bajo este contexto, de conformidad con el artículo II, las obras publicadas de los nacionales de cualquier Estado contratante, así como las obras publicadas por primera vez, gozarán, en cada uno de los otros Estados contratantes, de la protección que cada uno de aquellos conceda a las obras de sus

¹¹ Hecho en Roma el 26 de octubre de 1961.

¹² Revisada en París el 24 de julio de 1971, con Declaración anexa relativa al Artículo XVII y Resolución relativa al Artículo XI 1971.

nacionales publicadas por primera vez en su propio territorio; al igual que la protección especial que garantiza la Convención que se comenta. Sin embargo, las obras no publicadas de los nacionales de cada Estado contratante gozarán, en cada uno de los demás Estados contratantes, de toda la protección que cada uno de aquellos conceda a las obras no publicadas de sus nacionales.

2.1.9 **Convenio de Berna para la Protección de las Obras Literarias y Artísticas**

El Convenio de Berna para la Protección de las Obras Literarias y Artísticas¹³, regula la protección de las obras y los derechos de los autores. Por lo que ofrece a los creadores como los autores, músicos, poetas, pintores, entre otros, los medios para controlar quién usa sus obras, cómo y en qué condiciones. Se fundamenta en tres principios básicos y contiene una serie de disposiciones que determinan la protección mínima que ha de conferirse, así como las disposiciones especiales para los países en desarrollo que quieran valerse de ellas.

En el artículo 1 define las «obras literarias y artísticas» como aquellas que «comprenden todas las producciones en el campo literario, científico y artístico, cualquiera que sea el modo o forma de expresión, tales como los libros, folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático-musicales; las obras coreográficas y las pantomimas; las composiciones musicales con o sin letra; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras expresadas por procedimiento análogo a la cinematografía; las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresadas por procedimiento análogo a la fotografía; las obras de artes aplicadas; las ilustraciones, mapas, planos, croquis y obras plásticas relativos a la geografía, a la topografía, a la arquitectura o a las ciencias».

2.1.10 **Recomendación de 1980 relativa a la condición del artista**

La Recomendación de 1980 relativa a la condición del artista de la UNESCO¹⁴ insta a los Estados miembros a mejorar la situación profesional,

¹³ Adoptado en 1886. Enmendado el 28 de septiembre de 1979.

¹⁴ Adoptada por la Conferencia General de la UNESCO en su 21.ª Reunión de 1980. En ese momento, los Estados miembros ya reconocían la necesidad de comprender y fortalecer el rol del «trabajador

social y económica de los artistas mediante la aplicación de políticas y medidas relacionadas con la formación, la seguridad social, el empleo, los ingresos y las condiciones impositivas, la movilidad y la libertad de expresión. Asimismo, reconoce el derecho de los artistas a organizarse en sindicatos u organizaciones profesionales que puedan representar y defender los intereses de sus miembros.

Bajo este contexto, define a artista como toda persona que crea o que participa por su interpretación en la creación o la recreación de obras de arte, que considera su creación artística como un elemento esencial de su vida, que contribuye así a desarrollar el arte y la cultura, y que es reconocida o pide que se la reconozca como artista, haya entrado o no en una relación de trabajo u otra forma de asociación.

La Recomendación no insta a los Estados a conceder a los artistas privilegios especiales, sino derechos análogos a los de cualquier otro grupo socio-profesional cuyo trabajo implica características y obstáculos específicos que deben abordarse mediante medidas especiales. Aquellos esfuerzos apuntan a responder, a su vez, a la carencia constante de oportunidades de empleo decente (Objetivo de Desarrollo Sostenible 8)¹⁵ en el sector cultural, debida principalmente a las medidas de austeridad relativas a la financiación pública de las instituciones culturales y a la digitalización de la producción, distribución y consumo de expresiones culturales¹⁶.

2.2 RECORRIDO NACIONAL

2.2.1 Código Civil (1889)

El primer encuadramiento de la relación de los artistas de espectáculo públicos deviene del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica

creativo», así como la necesidad de mejorar la situación de dichos trabajadores teniendo en cuenta tanto las condiciones particulares de su profesión como su contribución al desarrollo.

¹⁵ Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Objetivo 8 incluye los siguientes temas prioritarios: a) El empleo pleno y productivo y el trabajo decente, b) La desigualdad salarial por razón de sexo, c) El desempleo entre los jóvenes, d) La eliminación de todas las formas de trabajo infantil, e) La formalización de la economía informal, f) Los emprendimientos, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, g) La protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro, h) Los trabajadores migratorios. Las prioridades relativas al trabajo decente también están recogidas en otros objetivos. Las competencias técnicas y profesionales se recogen en el Objetivo 4, que se refiere a la educación, mientras que en el Objetivo 1, dedicado a la pobreza, se hace referencia al nivel mínimo de protección social. <https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-8-analisis-del-objetivo-8-relativo-al-trabajo-decente-para-todos>

¹⁶ UNESCO, *Cultura y condiciones laborales de los artistas, Aplicar la Recomendación de 1980 relativa a la Condición del Artista*, UNESCO, Fontenoy, 2019, pág. 14.

el Código Civil (CC)¹⁷, concretamente en el artículo 1.544 al considerarse al artista profesional como arrendador de servicios; en el que una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto. El artículo 1.583 dispone que se puede contratar esta clase de servicios sin tiempo fijo, por cierto tiempo, o para una obra determinada. Sin embargo, deja claro que el arrendamiento hecho por toda la vida es nulo.

2.2.2 Ley de Accidentes de Trabajo (1900)

La Ley sobre Accidentes del Trabajo¹⁸ reconoce en el artículo 3.11 a los «teatros, con respecto de su personal asalariado» como sitios que dan lugar a la responsabilidad del patrono en los accidentes de trabajo. Asimismo, define accidente como toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión; o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena, por patrono, el particular o Compañía, propietario de la obra, explotación o industria en el que el trabajo se preste; y por operario, todo el que ejecuta habitualmente un trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena.

Bajo este contexto, el patrono es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo y en el ejercicio de la profesión o trabajo que realicen, a menos que el accidente sea debido a fuerza mayor, extraña al trabajo en que se produzca el accidente.

2.2.3 Código del Trabajo (1926)

El artículo 146 de la Real orden de 23 de agosto de 1926 autorizando al Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria para publicar una edición del Código del Trabajo¹⁹, enumera las industrias o trabajos que dieron lugar a responsabilidad del patrono, en la que especifica a los teatros, con respecto a su personal; así como al personal artístico y administrativo. Asimismo, el artículo 195 considera operarios al personal de los teatros, personal artístico y administrativo de los mismos. Entendiendo como operario «todo el que ejecuta habitualmente un trabajo manual fuera de su domicilio, por cuenta ajena, mediante

¹⁷ *Gaceta de Madrid* núm. 206, de 25 de julio de 1889.

¹⁸ *Gaceta de Madrid* núm. 119, de 29 de abril de 1931.

¹⁹ *Gaceta de Madrid* núm. 192, de 30 de agosto de 1926.

remuneración o sin ella, cuando se trate de aprendices, ya esté a jornal, ya a destajo, o en cualquier otra forma, o en virtud de contrato verbal o escrito».

2.2.4 Ley relativa al Contrato de Trabajo (1931)

Ley relativa al Contrato de Trabajo²⁰ dejaba entrever la presunción de una relación laboral al señalar en el artículo 6 que son personas trabajadoras las llamadas personas trabajadoras intelectuales; cualesquiera otros semejantes. Asimismo, define contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o a varios patronos, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, por una remuneración, sea la que fuere la clase.

El objeto del contrato se refiere a todo trabajo u obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajenas, o todo servicio que se preste en iguales condiciones, incluso el doméstico. No obstante, el contrato se supone siempre existente entre todo aquel que da trabajo o utiliza un servicio y el que lo presta. A falta de estipulación escrita o verbal, se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las leyes, por las bases o normas de trabajo adoptadas por los organismos paritarios profesionales legalmente autorizados, y por los pactos colectivos celebrados entre Asociaciones profesionales, o en defecto de éstos, por los usos y costumbres de cada localidad, en la especie y categoría de los servicios y obras de que se trate.

2.2.5 Reglamento de Espectáculos Públicos (1935)

La Orden de 3 de mayo de 1935 por el que se aprueba el Reglamento de Espectáculos Públicos²¹, define actores, en el artículo 94, a aquellos artistas de uno y de otro sexo encargados de la ejecución de obras dramáticas, líricas y de «varietés», a los coristas o individuos del cuerpo de baile, a los profesores de orquesta, directores o apuntadores, y, en general, a cuantas personas tomen parte en los espectáculos públicos. En el que también se incluye a los artistas

²⁰ *Gaceta de Madrid* núm. 326, de 22 de noviembre de 1900.

²¹ *Gaceta* del 5 de mayo de 1935, corregida por *Gaceta* de 8 de mayo.

de circo, toreros, etc.²². Nótese que esta norma de 1935 ya utilizaba un lenguaje inclusivo al especificar el sexo de la persona artista.

2.2.6 **Reglamentación Nacional de Trabajo para el espectáculo taurino (1943)**

La Orden de 17 de junio de 1943 por la que se aprueba la Reglamentación Nacional de Trabajo del Espectáculo Taurino²³, se aplica a las siguientes personas: a) Empresarios y organizadores de espectáculos taurinos, cualesquiera que sean la clase y naturaleza de éstos, y bien hayan de celebrarse en plazas cerradas o abiertas del territorio español; b) Profesionales del toreo de nacionalidad española que actúen en territorio nacional; c) Profesionales extranjeros que pudieran actuar en espectáculos taurinos que se celebren en España siempre que posean en regla su visado y la documentación concerniente; d) Profesionales españoles que actúen en espectáculos taurinos fuera de España.

2.2.7 **Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Cinematográfica (1948)**

La Orden de 31 de diciembre de 1948 por la que se aprueba la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Cinematográfica²⁴, regula las relaciones de trabajo en las Empresas de las Industrias Cinematográficas. Entendiéndose como tal aquella que se dedica conjunta o separadamente a la producción, rodaje, elaboración, sincronización y distribución de películas cinematográficas; en la que se incluye: a) Estudios Cinematográficos; b) Empresas productoras que editan películas cinematográficas; c) Laboratorios que se dedican a las operaciones de revelado y positivado de las películas; d) Empresas distribuidoras dedicadas a la distribución de películas mediante compra, arrendamiento, préstamo o cesión gratuita; e) Empresas dedicadas a doblaje y sincronización de películas. Bajo ese contexto, se rige, a su vez, a todas las personas trabajadoras que actúan en la Industria Cinematográfica, tanto si

²² «Conviene traer a colación el reglamento indicado en cuanto sirve para patentizar la existencia de una clara relación entre los preceptos administrativos y los laborales, entre este reglamento y las normas sectoriales». GONZÁLEZ PÉREZ, F., *El Estatuto del Artista de Espectáculos Públicos*, Universidad de Extremadura, Cáceres, 1981, pág. 27.

²³ BOE núm. 182, de 1 de julio de 1943.

²⁴ BOE núm. 24, de 24 de enero de 1949.

realizan una función técnica, artística o administrativa como si solo prestan su esfuerzo físico o de atención.

2.2.8 **Ordenanza de Trabajo de Teatro, Circo, Variedades y Folklore (1972)**

La Orden de 28 de julio de 1972 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo de Teatro, Circo, Variedades y Folklore²⁵, se rige a los siguientes sujetos: a) Empresarios organizadores de espectáculos públicos, cualquiera que fuese la denominación o especialidad de estos, que contraten profesionales de teatro, circo, variedades y folklore; b) Empresarios dedicados a la grabación de discos, para radio, televisión o cualquiera otra especie de reproducción en cuanto a los contratos, eventuales o fijos, que concierten con el personal; c) Profesionales de teatro, circo, variedades y folklore; d) A cuantos artistas de Teatro, Circo, Variedades y Folklore hayan de actuar en radio, televisión, grabación de discos y cualquier otra especie de reproducción.

2.2.9 **Régimen Especial de la Seguridad Social de los Artistas (1975)**

El Decreto 2133/1975, de 24 de julio, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Artistas²⁶, como bien indica su rúbrica se centra en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Artistas. La norma señala que quedan comprendidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social los trabajadores españoles que realicen en territorio nacional alguna de las actividades que se señalan a continuación, bien sea en público o mediante cualquier clase de grabación o de retransmisión:

- a) Actividades musicales.
- b) Actividades de teatro, circo, variedades y folklore, incluyendo las realizadas por los apuntadores, regidores, avisadores, encargados de sastrería y de peluquería, siempre que las relaciones de trabajo de estos se hallen concertadas con el empresario de una Compañía de espectáculos.

²⁵ BOE núm. 194, de 14 de agosto de 1972.

²⁶ BOE núm. 217, de 10 de septiembre de 1975.

c) Actividades de producción, doblaje o sincronización de películas de corto o largo metraje, incluyendo las correspondientes a la plantilla técnica de producción, comparsaría y figuración.

d) Actividades que puedan considerarse como análogas a las señaladas en los apartados anteriores, dadas las características del medio en el que se presten y la finalidad a, que estén dirigidas, cuando se lleven a cabo al servicio de Empresas de radiodifusión, de televisión o de actividades publicitarias.

2.2.10 **Ordenanza Laboral para la actividad de Profesionales de la Música (1977)**

La Orden de 2 de mayo de 1977 por la que se modifica la Ordenanza Laboral para la actividad de Profesionales de la Música²⁷, se aplica a los siguientes sujetos: a) Empresas: A todos los empresarios y organizadores de espectáculos públicos y demás actividades que expresamente se citan en la Ordenanza, ya sean personas individuales o jurídicas, nacionales o extranjeras que, en su propio nombre o por cuenta ajena, con fines de lucro o sin él, cuando necesiten el concurso de Profesionales de la Música, para el desarrollo de sus actividades; b) Empresarios, casas musicales y entidades que realicen actividades musicales, tales como grabaciones de todas clases (cine, discos, cinta magnetofónica, vídeo, cassettes, radio, televisión, etc.), o ediciones de obras musicales en relación con el personal comprendido en esta Ordenanza; c) Trabajadores: a todos los profesionales de la música que actúen en territorio nacional, tanto súbditos nacionales como extranjeros, con tal que estos últimos se hallen en posesión de la correspondiente autorización de trabajo, como tales músicos; d) Músicos que actúen profesionalmente en buques españoles, cuando no pertenecieran a la plantilla fija de estos.

2.2.11 **Estatuto de los Trabajadores (1980)**

El artículo segundo.Uno.e) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores²⁸, incorporaba como relación laboral de carácter especial a los artistas en espectáculos públicos. Por tanto, el primer Estatuto de los Trabajadores, ya derogado, ya reconocía el carácter especial de este

²⁷ BOE núm. 124, de 25 de mayo de 1977.

²⁸ BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980.

tipo de relación laboral. No obstante, la regulación de dicha relación laboral debe respetar los derechos básicos reconocidos por la Constitución Española (CE)²⁹.

2.2.12 Estatuto del Artista de Espectáculos Públicos (1985)

El primer reglamento en regular este tipo de relación especial es el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos³⁰. Norma que se estudiará más adelante. No obstante, se adelanta que define relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos aquella establecida entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y quienes se dediquen de manera voluntaria a la prestación de una actividad artística por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquéllos, a cambio de una retribución.

2.2.13 Estatuto de los Trabajadores (1995)

De igual manera, que su predecesor el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores³¹, también hacía alusión en los mismos términos; solo que lo indicaba en el artículo 2.1.e). Asimismo, señala que la regulación de aquella relación laboral respetará los derechos básicos reconocidos por la CE.

2.2.14 Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (1995)

El artículo 32 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social³², se dedica a determinar cómo se debe realizar la cotización y liquidación al colectivo objeto de estudio.

²⁹ BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

³⁰ BOE núm. 194, de 14 de agosto de 1985.

³¹ BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995.

³² BOE núm. 22, de 25 de enero de 1996.

Bajo este contexto, indica que la liquidación tiene como objeto la realización de todos los actos identificadores de las deudas con la Seguridad Social en sus diferentes elementos como cuantía, en su caso, objeto, motivación y declaración liquidatoria y su comunicación o notificación, si procedieren, tanto si se realizan por los sujetos privados como por los órganos de las Administraciones públicas a los que corresponda tal función.

2.2.15 Estatuto de los Trabajadores (2015)

El artículo 2.1 e) del 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 (ET)³³, indica de manera expresa como relación laboral especial a las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad³⁴. De igual manera, como con sus antecesoras, la regulación de aquella relación laboral respetará los derechos básicos reconocidos por la CE.

2.2.16 Medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía (2018)

El Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía³⁵, adopta las medidas para mejorar las condiciones que garanticen (actores, escritores, cineastas, compositores, bailarines, etc.) un adecuado desempeño de su actividad artística por los colectivos afectados, desde un enfoque que contempla su tratamiento específico, tanto en materia laboral y de Seguridad Social, como en materia del régimen fiscal. Por tanto, pretende mejorar las condiciones de todos los trabajadores de la cultura, adecuando la normativa que le es de aplicación a las especialidades del sector cultural, y en especial, a su carácter intermitente.

³³ BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

³⁴ Vid. LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F., «Comentarios al artículo 2.1.e): Relaciones laborales de carácter especial», en AA. VV., *Comentarios a las Leyes Laborales*, tomo II, vol. 1, Edersa, Madrid, 1985, págs. 132 y ss.

³⁵ BOE núm. 314, de 29 de diciembre de 2018.

2.2.17 **La compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística (2019)**

El Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística, en desarrollo de la disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía³⁶, regula, como su título rubrica, la compatibilidad entre la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística.

Por lo que podrán acogerse los beneficiarios de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, con posterioridad a la fecha de reconocimiento de dicha pensión, desempeñen una actividad de creación artística por la que perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual, incluidos los generados por su transmisión a terceros, con independencia de que por la misma actividad perciban otras remuneraciones conexas.

Empero, no podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, además de desarrollar la actividad antes señalada, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

2.2.18 **Medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019 (2020)**

El Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019³⁷, incluyen medidas que se sustentan en el sentido del artículo 107 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Ayudas otorgadas por los Estados)³⁸. La norma, por tanto,

³⁶ *BOE* núm. 102, de 29 de abril de 2019.

³⁷ *BOE* núm. 126, de 6 de mayo de 2020.

³⁸ *Diario Oficial* núm. C 326 de 26 de octubre de 2012, págs. 0001 – 0390. Artículo 107 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea: (antiguo artículo 87 TCE): «1. Salvo que los Tratados dispongan otra cosa, serán incompatibles con el mercado interior, en la medida en que afecten a los intercambios comerciales entre Estados miembros, las ayudas otorgadas por los Estados o mediante fondos estatales, bajo cualquier forma, que falseen o amenacen falsear la competencia, favoreciendo a determinadas empresas o producciones.

garantiza la supervivencia de las estructuras culturales, y de las personas trabajadoras y empresas que se dedican al sector; para así hacer efectivo el derecho de acceso a la cultura.

2.2.19 **Comisión Interministerial para el desarrollo del Estatuto del Artista (2021)**

El Real Decreto 639/2021, de 27 de julio, por el que se crea y regula la Comisión Interministerial para el desarrollo del Estatuto del Artista³⁹, como indica su rúbrica crea la Comisión Interministerial para el desarrollo del Estatuto del Artista. Que tiene como fin de abordar y coordinar las políticas públicas en esta materia, desde una perspectiva participativa y multidisciplinar, impulsando las actuaciones precisas para el desarrollo y ejecución de las medidas recogidas en el informe de la Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista, aprobada por el Pleno del Congreso de los Diputados el 6 de septiembre de 2018.

La señalada Comisión le corresponden las funciones de seguimiento y formulación de propuestas que sirvan de base a la toma de decisiones

2. Serán compatibles con el mercado interior:

- a) las ayudas de carácter social concedidas a los consumidores individuales, siempre que se otorguen sin discriminaciones basadas en el origen de los productos;
- b) las ayudas destinadas a reparar los perjuicios causados por desastres naturales o por otros acontecimientos de carácter excepcional;
- c) las ayudas concedidas con objeto de favorecer la economía de determinadas regiones de la República Federal de Alemania, afectadas por la división de Alemania, en la medida en que sean necesarias para compensar las desventajas económicas que resultan de tal división. Cinco años después de la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, el Consejo podrá adoptar, a propuesta de la Comisión, una decisión por la que se derogue la presente letra.

3. Podrán considerarse compatibles con el mercado interior:

- a) las ayudas destinadas a favorecer el desarrollo económico de regiones en las que el nivel de vida sea anormalmente bajo o en las que exista una grave situación de subempleo, así como el de las regiones contempladas en el artículo 349, habida cuenta de su situación estructural, económica y social;
- b) las ayudas para fomentar la realización de un proyecto importante de interés común europeo o destinadas a poner remedio a una grave perturbación en la economía de un Estado miembro;
- c) las ayudas destinadas a facilitar el desarrollo de determinadas actividades o de determinadas regiones económicas, siempre que no alteren las condiciones de los intercambios en forma contraria al interés común;
- d) las ayudas destinadas a promover la cultura y la conservación del patrimonio, cuando no alteren las condiciones de los intercambios y de la competencia en la Unión en contra del interés común;
- e) las demás categorías de ayudas que determine el Consejo por decisión, tomada a propuesta de la Comisión».

³⁹ BOE núm. 179, de 28 de julio de 2021.

relacionadas con el desarrollo y ejecución del Estatuto del Artista, entre otras:

- a) Impulsar y coordinar las actuaciones de los órganos concernidos de la Administración General del Estado.
- b) Estudiar las propuestas elaboradas al efecto por los grupos de trabajo que se constituyan en el ámbito de la Comisión.
- c) Informar a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos de las propuestas que puedan tener repercusiones económicas relevantes.

2.2.20 Estatuto del Artista (2022)

Recientemente se promulga el Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector⁴⁰, que tiene por objeto regular el contenido de su propio título. Norma que se estudiará más adelante.

No obstante, el Informe del Congreso de los Diputados sobre el Estatuto del Artista ha señalado con relación a esta norma que «el Congreso de los Diputados ha hecho algo inédito: reconocer la especificidad del trabajo de creadores, artistas y profesionales de la cultura aprobando la constitución de una Subcomisión sobre la materia. Este reconocimiento debe resultar, desde el principio, motivo de satisfacción. La Subcomisión considera que las épocas no están marcadas solo por los cambios políticos, pues también las caracteriza la herencia cultural que dejan. Las mujeres y hombres que enriquecen nuestro legado merecen, en ese sentido, el máximo respeto y agradecimiento. Al margen de otros avatares políticos, la Subcomisión ha trabajado siempre con el afán de que la XII Legislatura también sea recordada por la particular sensibilidad mostrada hacia la situación en la que viven y trabajan nuestros artistas, nuestros creadores y quienes están vinculados en su actividad al trabajo cultural.

[...] En una época en la que el mundo del trabajo está cambiando aceleradamente, los soportes y condiciones materiales de la cultura se transforman de manera continua. Por eso es fundamental aprovechar la oportunidad de ponernos a la altura del cambio social y tecnológico, tanto en lo laboral y fiscal como en materia de propiedad intelectual. Se trata de mejorar las condiciones

⁴⁰ BOE núm. 70, de 23 de marzo de 2022.

materiales, por tanto, pero también de llamar la atención sobre la importancia de la cultura y de manifestar claramente que los autores y los profesionales de la cultura merecen una remuneración justa y merecen estar protegidos en la misma medida en que lo están otros trabajadores»⁴¹.

2.2.21 **Medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas (2023)**

A principios de este año se promulga el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas (RDL 1/2023)⁴², que tiene por objeto regular, por una parte, los incentivos destinados a promover la contratación laboral. Por otra, otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.

Bajo este contexto, tiene como objetivos generales: a) Promocionar la contratación de las personas desempleadas, especialmente de las más vulnerables; b) Contribuir al mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo; c) Promoción profesional de las personas ocupadas; d) Fomentar la creación de empleo en el ámbito de la economía social.

2.2.22 **Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, para dar cumplimiento a las medidas contenidas en el Estatuto del Artista en materia de retenciones (2023)**

El Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, para dar cumplimiento a las medidas contenidas en el Estatuto del Artista en materia de retenciones⁴³, modifica el apartado 2 del artículo 86 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las

⁴¹ Informe de la Subcomisión para la Elaboración de un Estatuto del Artista, Boletín Oficial de las Cortes Generales Congreso de los Diputados, Serie D, núm. 373, de 20 de junio de 2018.

⁴² *BOE* núm. 9, de 11 de enero de 2023.

⁴³ Real Decreto 31/2023, de 24 de enero. *BOE* núm. 21, de 25 de enero de 2023.

Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero⁴⁴, con la finalidad de minorar del 15 al 2 % el tipo mínimo de retención aplicable a los rendimientos del trabajo que procedan de una relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

Asimismo, el apartado dos modifica el apartado 1 del artículo 95, reduciendo el tipo de retención del 15 al 7 % en relación con las actividades económicas desarrolladas por los artistas. De manera especial, para la aplicación del nuevo tipo de retención será necesario que la persona artista hubiera obtenido en el período impositivo anterior unos rendimientos íntegros de tales actividades inferiores a 15.000 euros y que estos representen su principal fuente de renta, entendida esta última como más del 75 % de la suma de los rendimientos íntegros de actividades económicas y del trabajo obtenidos por el contribuyente en dicho ejercicio.

⁴⁴ BOE núm. 78, de 31 de marzo de 2007.

III

REGULACIÓN ESPAÑOLA

3.1 ALGUNAS CONSIDERACIONES

La cultura entendida, según la Real Academia Española, como el conjunto de conocimientos que permite a alguien desarrollar su juicio crítico¹; supone un peso de gran valor en la economía española. Así lo resalta el Preámbulo del reciente Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector (RDL 5/2022)².

Bajo este contexto, la Cuenta Satélite de la Cultura en España³ señala que, en 2019, la aportación del sector cultural al PIB español se cifró en el 2,4%, situándose en el 3,4% si se considera el conjunto de actividades económicas vinculadas con la propiedad intelectual. Por sectores culturales aquel

¹ www.rae.es

² *BOE* núm. 70, de 23 de marzo de 2022. *Vid.* HIERRO HIERRO, F., «Algunas notas sobre la regulación de urgencia reciente: reales decretos-leyes 4, 5 y 6/2022», *NREDT*, núm. 253, 2022, págs. 13-50.

³ Operación estadística del Ministerio de Cultura y Deporte perteneciente al Plan Estadístico Nacional, que tiene por finalidad analizar la cultura como medio de generación de riqueza de la forma más rigurosa posible, evaluando su aportación directa al PIB español utilizando para ello como fuente básica la Contabilidad Nacional de España. <https://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/cultura/mc/culturabase/cuenta-satelite/resultados-cuenta-satelite.html>

■ LA NUEVA REGULACIÓN DEL ESTATUTO DEL ARTISTA. UNA VISIÓN COMPARADA

documento destaca el sector Audiovisual y multimedia con una aportación al PIB total del 0,69%, sector que representa el 28,5% en el conjunto de actividades culturales, incluye entre otros las actividades de cine, vídeo, música grabada o televisión. Le siguen por orden de importancia el sector libros y prensa 24,9%. Los restantes sectores tienen una participación inferior: Artes plásticas 20,6%, Artes escénicas 10,2% y Patrimonio, archivos y bibliotecas 8,1%⁴.

Tabla 3. Cuenta Satélite de la Cultura en España. Revisión CNE 201

| Aportación de las actividades culturales al PIB y al VAB por sectores | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Patrimonio, archivos y bibliotecas . | 9,8 | 9,4 | 9,0 | 8,3 | 8,1 |
| Libros y prensa. | 27,9 | 27,0 | 25,6 | 24,4 | 24,9 |
| Artes plásticas | 18,6 | 18,9 | 19,2 | 20,6 | 20,6 |
| Artes escénicas. | 9,7 | 9,8 | 10,9 | 10,6 | 10,2 |
| Audiovisual y multimedia | 26,4 | 27,4 | 27,7 | 27,8 | 28,5 |
| Interdisciplinar | 7,5 | 7,5 | 7,6 | 8,2 | 7,6 |

Fuente: Cuenta Satélite de la Cultura en España. Último periodo disponible: 2019 (Fecha actualización: 25 de noviembre de 2021).

En este mismo sentido, el RDL 5/2022 señala que «el volumen de empleo cultural ascendió en 2019 a 710,2 mil personas, un 3,6 % del empleo total en España en la media del periodo anual; siendo el 68,8 % del empleo cultural personal asalariado. En cuanto al tejido empresarial destaca, que el número de empresas recogidas en el Directorio Central de Empresas (DIRCE)⁵ cuya actividad económica principal es cultural ascendió a 122.673 a principios del 2018, lo que supone el 3,7 % del total de empresas recogidas en el Directorio. La evolución reciente del empleo del sector ha presentado incrementos

⁴ <https://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/cultura/mc/culturabase/cuenta-satelite/resultados-cuenta-satelite.html>

⁵ El Directorio Central de Empresas (DIRCE) reúne en un sistema de información único, a todas las empresas españolas y a sus unidades locales ubicadas en el territorio nacional. Su objetivo básico es hacer posible la realización de encuestas económicas por muestreo. Se actualiza una vez al año, generándose un nuevo sistema de información a 1 de enero de cada periodo. Se publica una explotación estadística de los resultados para empresas y unidades locales, desglosados por comunidades autónomas según condición jurídica, actividad económica principal y estrato de asalariados asignado. El DIRCE genera información asociada a: altas, permanencias y bajas, clasificadas estas según sector económico, condición jurídica y estrato de asalariados. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Informacion-socioeconomica-relacionada-con-la-Administracion-de-Justicia/Aspectos-socioeconomicos-relacionados-con-la-actividad-judicial/Directorio-Central-de-Empresas/>

entre los años 2000 a 2008, descensos entre 2009-2012 y recuperación del empleo desde 2013 a 2019»⁶.

No se debe olvidar que la pandemia «supuso un impacto para el sector ya que estuvo afectado por las restricciones sanitarias y se observó un descenso del 5,9 %. No obstante, y según los datos de afiliación, el empleo del sector ya se ha recuperado totalmente del impacto de la COVID-19, y en 2021 presenta datos más altos que en 2019 (media anual). Los afiliados en el sector cultural en 2019 eran 606.946 mientras que 2021 ha cerrado con un balance de 613.669 afiliados medios. En cuanto a la composición del empleo en el sector, el 40 % de los afiliados son mujeres, y el 27 % del empleo del sector está ocupado por menores de 35 años, por lo que es un sector bastante paritario y joven».

El componente 24 «Revalorización de la industria cultural» y la reforma 1 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia⁷, persigue el desarrollo del Estatuto del Artista y el Fomento de la inversión, el mecenazgo cultural y participación, a través de la adecuación del marco normativo jurídico, fiscal y laboral del sector cultural para abordar ciertas particularidades del sector y fomentar la inversión privada en el sector cultural. Todo ello, porque la profesión de artista tiene distintas particularidades que la diferencian de otras profesiones⁸.

Por ello, el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó, el 6 de septiembre de 2018, por unanimidad el informe de la Subcomisión para la elaboración del Estatuto del Artista⁹, en el que recomienda una reforma en profundidad del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos¹⁰ (RD 1435/1985).

Por último, hay que resaltar lo loable de la redacción del legislador, en el RDL 5/2022, en evitar el uso no sexista del lenguaje, cumpliendo a cabalidad con lo dispuesto en el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹¹, al señalar que entre los

⁶ Vid. CABERO MORÁN, E., «La relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas y a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo», *TyD*, núm. 89, 2022.

⁷ Vid. <https://planderecuperacion.gob.es/>

⁸ Gobierno de España, *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, Gobierno de España, Madrid, 2021, pág. 167.

⁹ Documento aprobado, previamente, el 7 de junio por dicha Subcomisión, que había sido creada en el seno de la Comisión de Cultura del Congreso de los Diputados, con la participación de profesionales de las administraciones públicas, agentes privados, asociaciones y organizaciones del sector.

¹⁰ *BOE* núm. 194, de 14 de agosto de 1985.

¹¹ *BOE* núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Vid. KAHALE CARRILLO, D., *Planes de formación en igualdad de género*, Thomson Reuters - Aranzadi, Cizur Menor, 2021.

criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, se tiene, entre otros, «la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas»¹². Además, hay que recordar que en el ámbito estatal, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2022-2025), aprobado en marzo de 2022 por el Gobierno de España, recoge también actuaciones para la utilización de un lenguaje no sexista, que aporta las herramientas necesarias que son necesarias para trabajar en el área empresarial y en la Administración, integrando a las mujeres y cambiando y mejorando la calidad de la Administración Pública y de las empresas, en el reforzamiento de las políticas de apoyo a las familias y a las personas.

El género es una diferencia estructural que afecta al conjunto de la población. En este sentido, las mujeres y los hombres no deben ser tratados como un grupo de interés particular entre otros. Por el contrario, el género afecta a las diferencias y la vulnerabilidad en función de otras diferencias estructurales como la raza, la pertenencia étnica, la clase social, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, entre otros; y a menudo, incluso, las refuerza¹³.

Por ello, en la redacción de normas no debe utilizarse el masculino como si fuera genérico, explicando a continuación que cuando se usa se refiere a hombres y mujeres y que no se nombran los dos géneros para no alargar el texto¹⁴; por consecuencia, si una norma habla solo en masculino se está utilizando un lenguaje sexista. Ejemplo plausible de ello, se encuentra en el RD al nombrar, entre otros, «personas artistas» y no «artistas». Con estas prácticas las mujeres y los hombres estarán representados en condiciones de igualdad, por lo que contribuye, por tanto, a mantener la igualdad en la sociedad.

¹² Vid. SEMPERE NAVARRO, A., «La «perspectiva de género» llega a la jurisprudencia», *AJA*, núm. 975, 2021.

¹³ «Un estudio detenido puede revelar que políticas que parecen no sexistas afectan de manera diferente a las mujeres y a los hombres. ¿Por qué? Porque existen diferencias sustanciales en las vidas de mujeres y hombres en la mayoría de los ámbitos, diferencias que pueden explicar el hecho de que políticas aparentemente no discriminatorias tengan un impacto diferente en las mujeres y los hombres, y refuerzan las desigualdades existentes. Las políticas dirigidas a grupos objetivo o a determinados colectivos –o con implicaciones claras para estos grupos– son, por lo tanto, en mayor o menor medida, pertinentes con respecto al género». Comisión Europea, *Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género*, Bruselas, 1997. Vid. Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno (*BOE* núm. 246, de 14 de octubre de 2003). La Ley tiene por objeto evitar las consecuencias negativas, intencionales, o no, que favorezcan situaciones de discriminación, con el propósito de lograr la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas, y de esta forma poder analizar sus consecuencias para las mujeres y hombres antes de tomar decisiones.

¹⁴ GUERRERO MARTÍN, C. y LLEDÓ CUNILL, E., *Hablamos de leyes*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2008, pág. 51.

3.2 RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL

El ET señala cuáles son las relaciones laborales de carácter especial. Dicho en otros términos, indica aquellas relaciones en la que concurren las notas características de una relación laboral común, según los extremos indicados en el artículo 1.1 de la misma norma, pero que por razón de su especialidad cuentan con un régimen legal especial. Por consiguiente, están reguladas por su normativa específica con sus propias particularidades¹⁵.

La regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución Española (CE)¹⁶. La declarada legitimidad constitucional de la diversidad de tratamiento que puedan tener las relaciones laborales especiales implica, por propia definición, «la diferencia no sólo frente a la relación ordinaria, sino también frente a las restantes relaciones especiales»¹⁷. Por ello, se indica que este tipo de relación especial constituye un «conjunto heterogéneo que forman grupos profesionales variados, con formación muy diferente, expectativas profesionales desiguales y condiciones de trabajo muy distintas»¹⁸.

Las relaciones laborales especiales es una ampliación históricamente sinuosa del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo lograda a partir del concepto de contrato de trabajo, con los requisitos que hacen posible su constitución (art. 1.1 ET) y la fuerza atractiva que supone la presunción de existencia allí donde se preste un servicio remunerado por cuenta y bajo la dirección de otro. Des haciendo así una de las conocidas como zonas grises, para atraerla al ámbito material del Derecho del Trabajo, aunque respetando la singularidad a través de una regulación propia, normalmente menos beneficiosa que la general contenida en el ET¹⁹.

¹⁵ «La suerte de las relaciones laborales especiales que llamaremos históricas, esto es, creadas, tras el ET de 1980, especialmente tras su reforma en 1984, ha sido muy diversa». LÓPEZ GANDÍA, J., *Las relaciones laborales especiales*, Bomarzo, Albacete, 2008, pág. 64.

Sea como fuere, la determinación del tipo de relación laboral existente (común o especial) no depende de cómo se denomina o normalice en la concepción plasmada por las partes en el contrato, sino que compete a los órganos judiciales atendiendo al verdadero contenido obligacional determinar cuál es la auténtica naturaleza levantando el velo de sus formas. STS 14 noviembre 1983.

¹⁶ BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

¹⁷ STC 1 junio 1983, núm. 49/1983.

¹⁸ GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J., «Relación laboral de carácter especial de artistas en espectáculos públicos», en AA. VV., *Las retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes*, Cinca, Madrid, 2008, pág. 80.

¹⁹ STS 17 abril 2000. La técnica jurídica empleada por el ET es la conocida como de deslegalización, esto es, confiar a la potestad reglamentaria del Gobierno la elaboración de una norma que, de otro modo (en virtud de la reserva de Ley contenida en el art. 53 CE) debería quedar en manos del poder legislativo. Sea como fuere, la jurisprudencia no cuestionó en su día la técnica utilizada por el legislador y, en consecuencia, las regulaciones de las relaciones laborales especiales vieron la luz con aceptación. STC 26/1984 26 febrero y STS 25 junio 1985.

La prestación profesional del artista, como bien ha indicado la doctrina judicial, requiere la tenencia de específicas aptitudes artísticas; por lo que exige «una particular cualificación que no está al alcance de todos, y que debe ser constantemente «alimentada» a través de la oportuna experimentación o preparación; la prestación, por otra parte, para ser relevante a nuestros efectos, se integra en un «espectáculo» dirigido al público, y por consiguiente se resiente de las aficiones, modas e inclinaciones del mismo, en definitiva de su aceptación²⁰; «aunque carezca de toda cualificación personal previa de la que pueda deducirse tal carácter»²¹. Solo esta consideración es suficiente para hacer comprender la necesidad de especialidades en el régimen de la relación laboral que une al artista con su empresario»²². Por ello, el régimen especial de la relación «tendrá que concretar las especialidades de la relación derivadas de su particular naturaleza, sin poder, o sin deber, imponer otras no exigidas o no debidamente fundadas en la misma, y que habría que calificar por tanto de irrazonables o arbitrarias»²³.

En este sentido, el apartado e) del artículo 2 del ET, en un primer momento, señalaba como relación laboral de carácter especial a los artistas en espectáculos públicos. El legislador, a consecuencia de la promulgación del RDL 5/2022, abre el abanico para incluir al personal técnico y auxiliar en espectáculos artísticos. Por tanto, se considera como relación laboral especial a las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales; así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

²⁰ A nivel judicial se ha indicado que «Si bien es cierto que la prestación de la actora no puede considerarse como arte, no lo es menos que, al ser introducida en un recinto cerrado con otras personas contratadas para el mismo fin, actuaba en cierta medida teatralmente, ya que adoptaba un rol determinado, respondiendo sin duda a la personalidad que el director o el productor del programa había buscado al seleccionarla, con el fin de que se dieran situaciones o conflictos que ganasen audiencia, interactuando, representándose a sí mismo como si de un personaje teatral se tratara, atendiendo a esos criterios directores, en un contexto artificiosamente creado en el que se introdujeron otros personajes, seleccionado igualmente cada uno de ellos por sus propios rasgos de personalidad, con el fin de obtener un determinado resultado, predeterminado, aún cuando no de forma precisa o ni siquiera escrita, por una especie de guión, porque se podían, sin duda, prever las situaciones que iban a producirse partiendo de las características de las personas seleccionadas y de que cada una iba a adoptar el papel que se esperaba de ellos actuando en tal forma y, siempre, condicionados por la observación permanente por parte de la cámara de televisión para la posterior exhibición al público en general, de manera que ninguno de los actores se mostraba de forma natural y espontánea como la vida real, sino con la impostura previamente buscada por el director, con la mezcla de los diferentes personajes y la expectativa creada en todos ellos para que se mostraran de la forma que considerasen iban a resultar más atractivos para los televidentes, siendo tal actuación la que se presentaba como un espectáculo». STSJ Madrid 12 marzo 2008.

²¹ HURTADO GONZÁLEZ, L., *Artistas en espectáculos públicos: régimen laboral, propiedad intelectual y Seguridad Social*, La Ley, Madrid, 2006, pág. 20.

²² DURÁN LÓPEZ, F., «La relación laboral especial de los artistas», *RL*, tomo 1, 1986, pág. 225 y ss.

²³ *Idem*.

Por ello, el Preámbulo del RDL 5/2022 indica la necesidad de ampliar la definición de espectáculo público, a fin de que se haga cargo de las actividades profesionales conexas que no implican actuar materialmente encima de un escenario. Bajo este contexto, la norma «se adapta a la nueva realidad productiva mediante la integración del personal técnico y auxiliar en los espectáculos públicos que no se incardine en la estructura fija de la empresa productora de dicho espectáculo y mediante la inclusión dentro de los actuales grupos de cotización de dicho personal»²⁴.

La razón por lo que se considera una relación especial es por la ausencia de la nota de dependencia que debe estar presente en toda relación laboral. La dificultad de que no se cumpla es que el «creador cultural disfruta de un grado de autonomía en su labor creativa»²⁵. Para una mejor comprensión en la siguiente tabla se pueden visionar las diferencias de la legislación anterior con la actual.

Tabla 4. Artículo 2 ET

| Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial (antigua redacción ET) | Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial (ET) [art. 1 del RDL 5/2022] |
|---|---|
| <p>1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:</p> <p>e) La de los artistas en espectáculos públicos.</p> | <p>1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:</p> <p>e) La de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.</p> |

Para poder determinar las características fundamentales de este tipo de relación laboral especial se debe acudir a la normativa que lo regula. Como ya se ha comentado, se incluye en este tipo de relación laboral –además de las personas artistas– a las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares

²⁴ El Preámbulo indica, en este sentido, que «Sin embargo la actividad laboral de las personas que realizan actividades artísticas, técnicas y auxiliares en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la música tiene unos condicionantes muy distintos a los que debe darse prioridad y evitar, así, que a los problemas que ya presenta la contratación de dichos trabajadores, por sus especiales condiciones, se sume la aplicación de una cuota adicional en su cotización a la Seguridad Social, por lo que se estima conveniente incluir estas relaciones laborales especiales entre las excepciones que prevé el artículo 151.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social».

²⁵ ALZAGA RUÍZ, I., «Propuestas de mejora de la situación sociolaboral de los artistas en espectáculos públicos», *REDT*, num. 203, 2017.

necesarias para el desarrollo de aquella actividad; por ello el RD 1435/1985 ha cambiado su denominación a consecuencia del RDL 5/2022, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales²⁶; así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad. El cambio, como se puede deducir, se debe a la inclusión de aquellas personas; por lo que no podían quedar excluidas en el título normativo como se puede visionar en la siguiente tabla.

Tabla 5. Artículo 2 Uno del RDL 5/2022

| Título del Real Decreto 1435/1985 (antigua redacción) | Título del Real Decreto 1435/1985 (nueva redacción) [art. 2. Uno del RDL 5/2022] |
|---|--|
| Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. | Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad |

El carácter especial de la relación laboral, además de lo comentado, deviene, a su vez, por otros motivos²⁷:

a) El artista puede ser autor de su propia creación; es decir, «del papel que incorpora al soporte, con derechos sobre su propia interpretación contra dos limitación, deformación o mutilación, hace que concurren a regular este contrato las normas de Propiedad Intelectual»²⁸.

b) El elemento de la subordinación de la relación laboral «se encuentra con frecuencia debilitada».

c) La «injerencia del poder directivo empresarial en conductas extralaborales del artista» al exigirle, por ejemplo, el «seguimiento de una dieta, vestir de una manera específica, aparecer en determinados actos o eventos sociales».

d) La prestación de la actividad laboral de manera conjunta o en grupo.

²⁶ Vid., ALTÉS TÁRREGA, J., ARADILLA MARQUÉS, M. y GARCÍA TESTAL, E., «La nueva regulación de la relación laboral especial de las personas dedicadas a actividades artísticas», *El Foro de Labos*, 6 abril, 2022.

²⁷ ALZAGA RUÍZ, I., «La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación», *RMESS*, núm. 118, 2015, págs. 128 y 129.

²⁸ A nivel judicial, se ha señalado que el «hecho de que el contenido de la actividad requerida [...] no supusiese la interpretación de ningún personaje de ficción o la adquisición de conocimientos artísticos específicos no excluye la relación laboral de artista». STSJ Madrid 14 abril 2008.

En el mismo sentido, se ha manifestado que «el artista en espectáculos públicos desarrolla una actividad peculiar en sí misma, cual es la de naturaleza artística. La composición plural de la prestación, integrada por la actuación ante el público y por los ensayos, recomienda por sí sola un tratamiento específico²⁹, al proyectarse sobre aspectos tales como el tiempo de trabajo, la retribución debida al artista, o el derecho de éste a la ocupación efectiva, modalizada en su configuración por el dato, precisamente, de que el artista no solo actúa públicamente, sino que, además, ensaya»³⁰.

Por ello se afirma, que «al igual que en el caso de los deportistas profesionales, ante una de las manifestaciones más claras de la progresiva ampliación del ámbito subjetivo de aplicación de las normas laborales³¹. Ampliación que lleva del inicial «derecho obrero» a la inclusión en el ámbito normativo del Derecho del Trabajo de las prestaciones de «trabajo intelectual» e incluso, a raíz sobre todo de la evolución social que lleva a la «profesionalización» de actividades «artísticas» de forma cada vez más extendida, de trabajo deportivo o, como en este caso, artístico»³².

Con relación a un músico, por ejemplo, se ha indicado que «la esencia del arrendamiento de servicios es similar a la relación laboral³³, de forma que aquella, por evolución legislativa, ha sido desplazada del Código Civil a la legislación laboral; siendo la posible nota distintiva existente entre ellas la del hecho de que quien presta sus servicios profesionales lo haga bajo la dirección y ámbito de organización de la empleadora y, normalmente, con carácter exclusivo»³⁴.

La expresión prestación artística que señala el RDL 5/2022 «designa la concreta actividad del artista objeto directo del espectáculo público, de representación pública, aquella que mueve a contratar al artista y que constituye la obligación principal que el trabajador se compromete a cumplir»³⁵. Sin embargo, la

²⁹ La «separación de la vida profesional y de la vida privada y pública del trabajador, son inherentes al análisis contractual, y se hallan justamente amenazadas desde el momento en que se abandona ésta para seguir la idea de vínculo personal, de naturaleza institucional, entre el empresario y el trabajador». SUIPIOT, A., *Crítica del Derecho del Trabajo* traducido por José Luis Gil y Gil, Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales, Madrid, 1996, pág. 85.

³⁰ PALOMINO SAURINA, P., «Peculiaridades de la relación laboral especial de los artistas», *AFD*, vol. XXX, 2012-2013, pág. 249.

³¹ LUJÁN ALCARAZ, J., «El agente deportivo», *RADDE*, núm. 36, 2012, págs. 101-122.

³² DURÁN LÓPEZ, F., «La relación laboral especial de los artistas», *RL*, tomo 1, 1986, pág. 225 y ss.

³³ La «distinción entre el arrendamiento de servicios o, en general, el trabajo autónomo y el contrato de trabajo dependen especialmente de la concurrencia o no de ajenidad y dependencia. Se trata de conceptos con un alto nivel de abstracción, que pueden darse, sobre todo el último, en mayor o en menor medida, así como de formas distintas, más o menos intensas». SJS núm. 19 Madrid 22 julio 2019.

³⁴ STS 7 julio 1988.

³⁵ STSJ Baleares 23 febrero 2002.

jurisprudencia ha calificado como relación especial a la de actores que solo prestan su voz como los actores de doblaje³⁶; a los actores respecto de su empresa contratante³⁷; a los presentadores de un programa de variedades³⁸; a la de los docentes que imparten enseñanzas en esta actividad³⁹; a la de los profesionales que ingresan por oposición en un cuerpo nacional⁴⁰; cuando un músico de batería acuerda la prestación de servicios para todas las actuaciones del grupo en concierto o en la promoción del disco; así como para los ensayos, demostrando que no se trata de una vinculación esporádica u ocasional⁴¹; entre el productor de espectáculos públicos y los artistas⁴²; entre el mozo de espadas y el matador, si bien dicha relación puede ser tanto indefinida como temporal y, en este último caso, puede darse para una o varias temporadas a través de un contrato de obra o servicio determinado⁴³.

Dicha «variación, no circunstancial, sino que pudiera ser total o de muchos integrantes de la Banda Musical, salvo su Director que la formaba de un año para otro, que mencionan los hechos probados, permite concluir que siendo, como venía siendo, un contrato de trabajo de grupo⁴⁴, no reunía en cambio la característica de fijo discontinuo, porque la esencial variación de los traba-

³⁶ STSJ Madrid 30 abril 1996.

³⁷ STSJ Madrid 30 marzo 2001.

³⁸ STS 16 julio 1990.

³⁹ STSJ Galicia 9 marzo 1998.

⁴⁰ STS 24 julio 1996.

⁴¹ La relación será laboral, al considerarse el artista dentro del ámbito de organización y dirección de un organizador de espectáculos públicos o empresario. STSJ Madrid 25 abril 2002. «Es respecto de la naturaleza de la relación, que se delimita en la expresión «por cuenta de» un organizador de espectáculos públicos o empresario, dentro de su «ámbito de organización y dirección» y «a cambio de una retribución», en donde se centra ahora el núcleo de la doctrina a unificar, pues son los perfiles de los distintos elementos de la prestación de servicio —coincidentes en ambas sentencias comparadas— los que han de valorarse a efectos de determinar su relevancia en la calificación misma de la relación laboral especial». STS 19 julio 2010.

⁴² STSJ Madrid 5 julio 2002.

⁴³ STSJ Sevilla 13 febrero 2003.

⁴⁴ La existencia del jefe de grupo supone que «el empresario no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen» y que exista un jefe de grupo designado expresamente o que de hecho actúe como tal —que ostentará la representación de los que la integren respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación—. Atendiendo al derecho y deber básicos de empresario y trabajador en una relación laboral —la prestación de los servicios contratados y su remuneración—, y tratándose de contrato de grupo, ha de afirmarse que el derecho a exigir el correcto cumplimiento de la prestación incumbe al empresario frente al grupo configurado como unidad de imputación y no frente a quienes lo componen, y correlativamente la obligación de retribuir el trabajo se tiene con el conjunto; corolario de ello es que constituya figura clave e 'inexcusable' para la existencia de un contrato de grupo la del jefe de grupo, representante de sus compañeros ante la empresa». STSJ Galicia 9 julio 2008. La presencia en los contratos de grupo de la figura del jefe de grupo no implica que éste sea empleador de todos sus integrantes, sino que simplemente actúa como representante de sus compañeros ante las empresas que les quieran contratar, por lo que las discrepancias internas que puedan surgir en el seno del grupo, como las derivadas de la exclusión de alguno de sus miembros, no pueden ventilarse como si de una reclamación por despido se tratara, al no existir relación laboral entre los integrantes del grupo, sino tan sólo

jadores, tanto en número como en la persona de sus componentes, sólo permite afirmar que se formalizaba verbalmente, un nuevo contrato cada año, siendo por ello contratación típica de temporada»⁴⁵.

Asimismo, la relación especial habida entre un artista y su firma discográfica⁴⁶; o entre los bailarines del ballet nacional y el Instituto Nacional de Artes Escénicas⁴⁷. De igual manera, entre un doblador y el estudio de rodaje que le ha contratado⁴⁸; o, finalmente, entre el artista contratado para actuar en las fiestas patronales y el Ayuntamiento que lo contrata fijando las condiciones principales de la actuación⁴⁹.

Por ejemplo, la «concesión por parte del artista a la empresa, con carácter de exclusividad, de la facultad de grabar y reproducir sus interpretaciones en discos gramofónicos y cintas magnetofónicas para su posterior distribución y venta por todo el mundo, con una duración determinada y fijación de un número de discos a grabar por año, seleccionados de común acuerdo entre las partes que también convendrán la fecha de grabación y corriendo la Dirección Artística a cargo de la empresa, de cuya propiedad quedan las grabaciones producidas, pactándose el abono de una cantidad por cada disco grabado y editado así como de los “royalties” correspondientes a los producidos y vendidos, y ello en razón a que en el conjunto de derechos y obligaciones que del reseñado contrato emanan se exteriorizan los perfiles de una relación de naturaleza laboral con la aportación de un trabajo desarrollado en el ámbito de una Organización empresarial a cambio de una remuneración»⁵⁰.

3.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

La RAE define «espectáculo» en dos de sus cuatro acepciones como, por una parte, aquella función o diversión pública celebrada en un teatro, en un circo o en cualquier otro edificio o lugar en que se congrega la gente para presenciarla. Por otra, la cosa que se ofrece a la vista o a la contemplación intelectual y es capaz de atraer la atención y mover el ánimo infundiéndole deleite,

entre los empleadores que como terceros contratan sus servicios. STSJ Cataluña 29 abril 2005. Vid. ALZAGA RUÍZ, I., «El contrato de grupo de artistas en espectáculos públicos», *RADDE*, núm. 16, 2006.

⁴⁵ STSJ Castilla y León 27 noviembre 1993.

⁴⁶ STS 26 febrero 1988.

⁴⁷ STS 24 julio 1996.

⁴⁸ STSJ Madrid 30 abril 1996.

⁴⁹ STSJ Andalucía 15 abril 1999.

⁵⁰ STS 13 octubre 1986.

asombro, dolor u otros afectos más o menos vivos o nobles. Y «público» como aquello conocido o sabido por todos⁵¹.

No obstante, a la connotación de público de los espectáculos se le ha definido, por un lado, como «designar de una manera indeterminada y abierta el círculo de personas que pueden acceder a la contemplación intelectual del espectáculo»⁵². Por otro, «el espectáculo destinado a una colectividad indeterminada de personas»⁵³.

Las actividades artísticas se consideran como aquellas que «suponen ejercicio de las artes en el ámbito de la música, el teatro, la pintura, la escultura la danza o la literatura, elenco en el que podrán distinguirse a su vez infinidad de variedades (tipos de música, de baile, etc.). Sobre este primer conjunto de tareas que los autores denominan actividades artísticas, interesan como objeto de nuestro estudio, aquellas que además de considerarse artísticas, se desarrollan en un espectáculo público. Este motivo nos hace descartar como parte de la relación laboral especial de menores en espectáculos públicos actividades como la pintura o la escultura, formas de arte más cercanas a tareas manuales y que por lo general no se presentan en un espectáculo público y que además por lo general se desarrollan por un trabajador autónomo que utiliza sus habilidades artísticas para obtener un beneficio. Sin embargo, sí incluiríamos la música, el teatro o la danza y añadiríamos a ellas otras actividades nombradas por los autores citados como son «el cine, el circo o la tauromaquia... o la actividad desarrollada en televisión o en los nuevos soportes electrónicos e informático»⁵⁴.

El criterio del contenido artístico de la actividad tiende a ser sustituido por el del espectáculo, dado que lo «cierto es que, siendo innegable la singularidad del contenido de la actividad solicitada [...] no por ello cabe descartar automáticamente la existencia de la relación laboral, pues hoy en día el concepto de actividad artística no puede verse desde el exclusivo esquema del trabajador profesionalmente dedicado a la interpretación teatral, musical, recitación de poesía, etc., sino que da cabida a otras formas de participación menos convencional, siempre que éstas vayan dirigidas al ocio y esparcimiento del público»⁵⁵.

⁵¹ www.rae.es

⁵² VALDÉS DAL-RÉ, F., «La relación laboral de los artistas: notas sobre su configuración», *RL*, núm. 22, 2008, pág. 7.

⁵³ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S., *El contrato laboral del artista*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, pág. 78.

⁵⁴ GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ CARDO, I., «Las actividades artísticas como zonas de frontera del derecho del Trabajo», *RMTI*, núm. 83, 2006, pág. 67.

⁵⁵ STSJ Madrid 14 abril 2008.

En la siguiente tabla se pueden visionar las diferencias de la redacción anterior del precepto que se analiza con redacción actual. Por ejemplo, se considera empleador a la persona «que organiza o el que produce una actividad artística». Mientras que en la anterior redacción el empleador era el «organizador del espectáculos públicos o empresario». La actual redacción zanja la confusión habida en determinar los casos en que los artistas son los que organizan su propia actividad.

Una gran novedad es la inclusión de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de actividades escénicas, audiovisuales y musicales. En este sentido, se les define como aquellas las que prestan servicios vinculados de manera directa a la actividad artística y que resulten imprescindibles para su ejecución; por ejemplo, la preparación, montaje y asistencia técnica del evento, o aquel trabajo necesario para la completa ejecución, al igual que la sastrería, peluquería y maquillaje y otras actividades entendidas como auxiliares, siempre que no se trate de actividades que se desarrollen de manera estructural o permanente por la empresa⁵⁶, aunque sean de modo cíclico.

La duda que puede surgir es si se pueden incluir, a su vez, como personal técnico y auxiliar aquellas personas que se dediquen a la iluminación, fotógrafos, sonido o utilería, dado que el legislador indica aquel que preste servicios vinculados de manera directa a la actividad artística y que resulten imprescindibles para su ejecución, tales como la preparación, montaje y asistencia técnica del evento; y cualquier trabajo necesario para la completa ejecución de aquella, así como la sastrería, peluquería y maquillaje.

⁵⁶ «La relación contractual se ha mantenido de forma continuada entre las partes litigiosas con el mismo objeto desde que se celebró el primer contrato el 24/09/2013 hasta la actualidad, interviniendo el demandante en todas las representaciones de baile durante las diferentes temporadas, no estando vinculada a la realización de una obra o representación concreta, ni tampoco a las obras de una determinada temporada. La prestación de servicios ininterrumpidamente, durante todo ese tiempo, pone de manifiesto que nos encontramos ante una contratación para una actividad que se presta de manera permanente y en la que no consta hecho sobrevenido que justifique la temporalidad de los contratos». STSJ Madrid 8 mayo 2019. «Hasta la efectiva realización total de la obra o el espectáculo, de manera que no cabe si, como en el caso presente acontece, la actividad para el INAEM se representa antes, durante y después de la extinción del contrato de la trabajadora. No existe ruptura con el principio legal de causalidad de la temporalidad, sino una simple modalización y ajuste del mismo a las características propias del trabajo artístico, de manera que ha de concurrir una simetría entre los enunciados normativos del art. 15.1 Legislación citada que se aplica 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. art. 15 (13/11/2015) y 5 ET Legislación citada que se aplica 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. art. 15 (13/11/2015) y los del art. 5.1 RDA, así como una similar técnica en la definición de los puestos en los que cabe estipular el contrato temporal». STSJ Madrid 7 junio 2016.

Tabla 6. Artículo 2.Dos del RDL 5/2022

| Art. 1 Real Decreto 1435/1985 (antigua redacción) | Art. 1 Real Decreto 1435/1985 (nueva redacción) [art. 2. Dos del RDL 5/2022] |
|--|---|
| <p>Uno. El presente Real Decreto regula la relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos, a la que se refiere el artículo segundo, número uno, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.</p> | <p>Uno. El presente real decreto regula la relación especial de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, a la que se refiere el artículo 2.1.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.</p> |
| <p>Dos. Se 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.</p> | <p>Dos. Se entiende por relación especial de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, la establecida entre el empleador que organiza o el que produce una actividad artística, incluidas las entidades del sector público, y quienes desarrollen voluntariamente una actividad artística o una técnica o auxiliar, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de aquel a cambio de una retribución.</p> <p>Se entenderán incluidas en el ámbito de aplicación de esta norma, entre otras, las personas que desarrollan actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreográfica, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas; de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual; artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas, y, en todo caso, cualquier otra persona cuya actividad sea reconocida como la de un artista, intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical.</p> |

| Art. 1 Real Decreto 1435/1985 (antigua redacción) | Art. 1 Real Decreto 1435/1985 (nueva redacción) [art. 2. Dos del RDL 5/2022] |
|---|--|
| <p>Tres. 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.</p> <p>Cuatro. 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.</p> | <p>A los efectos de este real decreto se entiende por personal técnico y auxiliar el que presta servicios vinculados directamente a la actividad artística y que resulten imprescindibles para su ejecución, tales como la preparación, montaje y asistencia técnica del evento, o cualquier trabajo necesario para la completa ejecución de aquella, así como la sastrería, peluquería y maquillaje y otras actividades entendidas como auxiliares, siempre que no se trate de actividades que se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa, aunque sean de modo cíclico.</p> <p>Tres. Quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente real decreto todas las relaciones establecidas para las distintas fases de la ejecución de actividades artísticas, técnicas y auxiliares en los términos descritos en los apartados anteriores, mediante comunicación pública o destinadas a la fijación o difusión a través de cualquier medio o soporte técnico, tangible o intangible, producción fonográfica o audiovisual, en medios tales como teatro, cine, radiodifusión, televisión, internet, incluida la difusión mediante streaming, instalaciones deportivas, plazas, circo, festivales, tablaos, salas de fiestas, discotecas, y, en general, cualquier lugar destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a grabaciones, producciones o actuaciones de tipo artístico o de exhibición.</p> <p>Cuatro. 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.</p> |

| Art. 1 Real Decreto 1435/1985 (antigua redacción) | Art. 1 Real Decreto 1435/1985 (nueva redacción) [art. 2. Dos del RDL 5/2022] |
|--|--|
| <p>Cinco. Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones laborales del personal técnico y auxiliar que colabore en la producción de espectáculos.</p> <p>Seis. Los aspectos administrativos de la organización y participación en espectáculos públicos se regirán por su normativa específica.</p> | <p>Cinco. Los aspectos administrativos de la organización y participación en espectáculos públicos se regirán por su normativa específica.</p> |

Las dudas que pueden surgir, según la nueva redacción, son si las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales pueden incluirse la radiodifusión y el museo. Asimismo, si se pueden considerar artistas aquellas personas que desarrollen actividades artísticas:

- Dramáticas o de doblaje: se incluyan a la creación literaria, radio, fotografía, artes plásticas o doblador de voz.
- Coreográfica: al folclore.
- Variedades: al matador, novillero, obra publicitaria, pasarela o modelaje o recitador.
- Dirección artística, cine, orquesta, adaptación musical, escena, realización, coreografía, obra audiovisual: a los apuntadores o asistentes.
- Artista de circo: al mimo o ventrílocuo.
- Magia: al mentalista.

El legislador, no obstante, deja abierto más el abanico al delegar a los convenios colectivos que señalen a cualquier otra persona cuya actividad sea reconocida como la de un artista, intérprete o ejecutante, siempre que se apliquen en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical.

De igual manera, las dudas que pueden generarse con relación a las relaciones establecidas para las diferentes fases de la ejecución de actividades artísticas, técnicas y auxiliares, mediante comunicación pública o destinadas a la fijación o difusión mediante cualquier medio o soporte, incluida la difusión mediante *streaming*, es si en esta última puede incluirse la transmisión en directo en las instalaciones deportivas o en plaza de toros. Además, de no indicarlo

específicamente, se puede incluir como medio de difusión los *pódcasts*⁵⁷. Estas dos actividades ya se encuentran reguladas por el Régimen Especial de Profesionales Taurinos⁵⁸ y el Régimen Especial de los Deportistas Profesionales⁵⁹.

La normativa, a su vez, dispone que se considera, para tal fin, cualquier lugar destinado de manera habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a grabaciones, producciones o actuaciones de tipo artístico o de exhibición ¿Qué significado o qué supuestos entrarían para que se considere que es accidental? En el supuesto de una exhibición, podría entrar aquella que se realice, por ejemplo, en el museo.

A nivel jurisprudencial, se ha determinado que no todas las relaciones con referencia a este ámbito son consideradas como relación de carácter especial, dado que el RD 1435/1985 señala expresamente que 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». Por ejemplo, no se considera como tal aquellas actividades artísticas prestadas de forma autónoma; es decir, sin sometimiento al ámbito de organización y dirección del empresario⁶⁰.

Por ello, ya se había dado voces al manifestar que «la duda se mantiene en todo caso para el terreno de los espectáculos privados en los que la ausencia de la nota del organizador de Espectáculos públicos añade obstáculos»⁶¹. Por tanto, «no podrán considerarse espectáculos públicos aquellos espectáculos que «se han programado para su ejecución en ámbitos privados (residencias particulares) o no accesibles tendencialmente al «público» (centros de enseñanza, hospitales o instalaciones empresariales, por ejemplo)»⁶².

De igual manera, sucede con aquellas actividades que se ofrecen como resultado de la inspiración del artista sin permitir al empresario dar instrucciones, sugerir, dirigir y organizar la actividad⁶³. Asimismo, cuando entre la ac-

⁵⁷ El Observatorio de palabras de la Real Academia Española La voz, ha indicado que «podcast es un anglicismo generalizado en el uso y sin un equivalente univocal en español. Puede adaptarse fácilmente a nuestra lengua mediante la aplicación de la tilde: pódcast. En este caso, su plural, como el de test, sería invariable: los pódcasts», [https://www.rae.es/observatorio-de-palabras/podcast#:~: text=La%20voz%20podcast%20es%20un,%2C%20ser%3%ADa%20invariable%3A%20los%20p%3%B3dcast](https://www.rae.es/observatorio-de-palabras/podcast#:~:text=La%20voz%20podcast%20es%20un,%2C%20ser%3%ADa%20invariable%3A%20los%20p%3%B3dcast).

⁵⁸ Real Decreto 1024/1981, de 22 de mayo, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Toreros (*BOE* núm. 134, de 5 de junio de 1981).

⁵⁹ Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (*BOE* núm. 153, de 27 de junio de 1985).

⁶⁰ STSJ Aragón 15 mayo 1996, y STSJ Madrid 4 diciembre 1997.

⁶¹ DURÁN LÓPEZ, F., «La relación laboral especial de los artistas», *RL*, tomo 1, 1986, pág. 7.

⁶² VALDÉS DAL-RÉ, F., «La relación laboral de los artistas: notas sobre su configuración», *RL*, núm. 22, 2008, pág. 7.

⁶³ STS 24 abril 1986.

tuación artística y quien la contrata media la participación de otro productor artístico, que es el que dicta las instrucciones, para conseguir el resultado final. El elemento de la ajenidad se cuestiona cuando no se fija una cantidad determinada⁶⁴, independiente del resultado económico de la explotación comercial del espectáculo o la obra, algo que suele ocurrir cuando el artista conserva todos sus derechos de propiedad intelectual sobre la misma⁶⁵.

Bajo este contexto, no se considera relación laboral de artista la de un becario integrante de un coro en fundación musical dedicada al desarrollo y fomento de la música. El tipo de relación que se estudia se le asemeja, en parte, a la relación laboral especial del deportista profesional, en el sentido de que el deportista profesional se distingue del aficionado porque para el primero la actividad deportiva constituye medio de vida, y para el segundo no lo es⁶⁶. En términos similares, no es considerado como tal, al artista que es contratado por una productora de vídeo para prestar su voz e imagen en una grabación de uso interno y de carácter industrial de una determinada empresa, dado que no se trata de intervenir en ningún tipo de espectáculo público⁶⁷.

Por ejemplo, entre un pianista y el hotel en el que desarrolla la actividad se constata que tiene plena autonomía en la prestación de servicios al interpretar las piezas que quiere, en la que actúa sin exclusividad, aunado al hecho de estar dado de alta en el Régimen Especial de Trabajador Autónomo⁶⁸. Asimismo, cuando se trata de una colaboración entre artistas para ejecutar una coreografía con diversas exhibiciones públicas⁶⁹. El artista autónomo puede actuar como empresario de otros artistas, con quienes le une una verdadera relación laboral especial. No es habitual que concurren las notas definitorias de la laboralidad en el vínculo que liga a un artista con su representante⁷⁰.

Por ello, se debe tener «en cuenta quién y cómo programa el trabajo, el profesional o la empresa, si las directrices se limitan a lo que constituye el objeto del contrato o, por el contrario, exceden de éste. También debe tenerse en cuenta si el profesional puede aceptar o rechazar las tareas a su voluntad y si la empresa coordina, supervisa y controla su actuación. La jurisprudencia ha

⁶⁴ La ajenidad en los medios de producción «puede quebrar [...] y la ajenidad en los frutos en la prestación de trabajo artístico puede encontrarse fuertemente atenuada o modulada en aquellos artistas incluidos en el ámbito subjetivo de aplicación de la Ley de Propiedad Intelectual». ALZAGA RUIZ, I., *La relación laboral de los artistas*, CES, Madrid, 2001, pág. 110.

⁶⁵ STSJ Madrid 20 junio 1995.

⁶⁶ STSJ Canarias 18 marzo 2004.

⁶⁷ STSJ Cataluña 16 febrero 2004.

⁶⁸ STSJ Andalucía 8 febrero 2003.

⁶⁹ STSJ Aragón 11 febrero 2002.

⁷⁰ STS 2 abril 1980.

señalado que la facultad de un profesional de rechazar las tareas ofrecidas, unidas a la naturaleza meramente descriptiva de las instrucciones recibidas o de simple concreción del objeto del contrato, así como la eventual existencia de colaboradores a su servicio, son indicadores inequívocos de la prestación de los servicios profesionales en régimen de autonomía en la que el profesional sólo asume dar el servicio, mientras que en el contrato de trabajo lo que se asume es dar su trabajo»⁷¹.

En este sentido, «el objeto queda constituido por unos servicios concretos, de naturaleza artística, que gozan de autonomía propia dentro de la actividad de la empresa, esto es, la obra en cartel, pero cuya ejecución, si bien limitada en el tiempo, resulta en principio de duración incierta, ya que se desconoce de antemano cuál será la acogida del público, y durante cuánto tiempo se mantendrá el interés del mismo»⁷². Por ello, se afirma que «Lo cierto es que, siendo innegable la singularidad del contenido de la actividad solicitada [...] no por ello cabe descartar automáticamente la existencia de la relación laboral, pues hoy en día el concepto de actividad artística no puede verse desde el exclusivo esquema del trabajador profesionalmente dedicado a la interpretación teatral, musical, recitación de poesía, etc., sino que da cabida a otras formas de participación menos convencional, siempre que éstas vayan dirigidas al ocio y esparcimiento del público»⁷³.

En el caso de los escultores se ha indicado que «el resultado que el actor se había obligado a ofrecer a la demandada era una obra artística, compuesta de diversos elementos armónicos, expresión del sentimiento del artista, a través de su personal recreación de la realidad que asumió conformar. No cabe negar que tal tarea está muy alejada de la que un empleado debe consumir por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, puesto que ésta en el presente caso, ni puede dirigir, ni dar instrucciones, ni sugerir siquiera orientaciones, ni menos aún organizar la actividad a desplegar por el artista, en cuanto ésta viene dictada a su autor por su peculiar y única inspiración. Como tampoco sería propio entender que se da la ajeneidad, en cuanto, según las modernas orientaciones del derecho, en este ámbito, entre el artista y la obra por él producida, o creada, se mantiene viva una relación de

⁷¹ STSJ Madrid 16 enero 2007.

⁷² ALZAGA, I., BAVIERA, I. y ROMERAL, J., «La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos», en AA. VV., SEMPERE NAVARRO, A. y CARDENAL CARRO, M. (Difs.), *El contrato de trabajo*, vol. 2: Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades, Aranzadi, Cizur Menor, 2011, págs. 279-318.

⁷³ STSJ Madrid 14 abril 2008.

naturaleza singular muy especial, siquiera la haya enajenado y obtenido un precio»⁷⁴.

En general, la conflictividad sobre si la situación de una determinada prestación merece la consideración de incluida o excluida de la relación laboral especial es grande, dado que las actividades artísticas son inespecíficas y abiertas a gran variedad de manifestaciones⁷⁵ y el orden jurisdiccional no pueden sino resolver atendiendo a las circunstancias del caso concreto⁷⁶. Resulta particularmente difícil de analizar, en aquellos supuestos, que las notas de subordinación y dependencia, en cuanto los artistas se sujetan mal a la organización de sus actividades, si no que las mismas vienen definidas «por su peculiar y única inspiración»⁷⁷; empero, es necesario que concurran en cierta medida⁷⁸. Aunque la dependencia «está atenuada por no disponer los trabajadores de un horario fijo y tener cierta libertad para distribuir su tiempo de trabajo, no cabe pasar por alto que para este tipo de actividades artísticas no es precisa una asistencia continuada a los locales de la empresa y que como ya se ha puesto de manifiesto, el RD no exige la nota de habitualidad o regularidad en el desarrollo de la práctica artística al servicio de un mismo empresario, siendo realizadas siempre las grabaciones en los propios locales de la empresa»⁷⁹.

Se considera una relación común y no especial entre televisión y sus presentadores/entrevistadores, dado que la elaboración de noticias no puede calificarse como actividad artística; sino que entra dentro del campo de la comunicación o de las ciencias de la información. Dicho en otras palabras, se trata de transmitir información y no de representar un producto de creación artística⁸⁰. «Lo expuesto acredita la naturaleza laboral de los contratos suscritos por los demandantes y que sea esta la jurisdicción la que debe conocer de ellos, con independencia de que los contratos tengan o no carácter definitivo –cuestión ajena a la examinada– y de que los demandantes estuvieran dados de alta como trabajadores autónomos y abonaran licencia fiscal, datos estos que no sirven para diferenciar al trabajador autónomo del trabajador por cuenta ajena»⁸¹. De igual manera, el vínculo jurídico que liga al artista para el desempeño de su cometido puede ser laboral (a través de la relación de carácter especial), aunque también puede presentar otras naturalezas, singularmente por-

⁷⁴ STS 24 abril 1986.

⁷⁵ STS 24 julio 1996.

⁷⁶ STSJ Madrid 14 junio 1999 y STSJ Galicia 19 julio 2003.

⁷⁷ STS 24 abril 1986.

⁷⁸ STS 30 junio 1970.

⁷⁹ STSJ Comunidad Valenciana 18 diciembre 2008.

⁸⁰ SSTSJ Madrid 20 septiembre 2002 y 28 junio 2002.

⁸¹ STS 7 julio 1988.

que puede directamente ofrecer su espectáculo u obra al público actuando como autónomo⁸².

Un presentador de un programa no se considera artista, dado que «en el contrato se pacta que el presentador tiene un alto grado de participación en la elaboración del contenido de los programas (la cadena se compromete en el contrato a tener en cuenta su opinión en lo relativo a su contenido y la elección de participantes así como de la persona que ejercerá de productor ejecutivo) y las funciones que realiza, en el tipo de programas en que normalmente interviene el demandado (tipo «coaching»), son propias de un conductor-entrevistador, funciones que no pueden conceptuarse como «artísticas» pues no son expresión de un arte, entendido éste en su sentido más amplio de actuación, representación o interpretación, tratándose más bien de tareas inherentes a una actuación profesional que requiere una cierta cualificación técnica (en este caso, psicología), formando parte de lo que se ha venido a denominar programas de comunicación social que, aunque a menudo, priman el entretenimiento y el espectáculo en detrimento de la labor informativa, no todas las actividades que se desarrollan dentro de los programas dirigidos a aquel fin pueden tener la consideración de artísticas, debiendo en consecuencia distinguirse entre aquellas actividades necesarias para llevar a cabo el programa, para las cuales se requiere de una cierta cualificación profesional, y aquellas dirigidas al espectáculo y entretenimiento propiamente dicho de los espectadores, para las que solo se precisa dominar un concreto arte o habilidad en cualquiera de sus manifestaciones, debiendo encuadrarse las tareas realizadas por la demandante dentro de la primera categoría pues no cabe decir que la conducción y presentación de un programa televisivo sea una creación artística [...] máxime cuando el conductor del programa participa en la elaboración de su contenido y selección de los participantes⁸³. Y, si estamos ante un contrato laboral común, el art. 10.4 RD 1435/1985, de 1 de agosto, no es de aplicación»⁸⁴.

No se considera artista a un locutor de televisión en vista de que «en un supuesto como el presente en el que la allí actora no interpretaba ninguna obra artística, no encajando, por ello, su actividad en la definición que de las actividades artísticas efectúa el art. 1.3 del Real Decreto 1435/1985, 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 públi-

⁸² STS 2 marzo 1986.

⁸³ Vid. STSJ Aragón 27 diciembre 2006.

⁸⁴ STSJ Madrid 31 marzo 2015.

co 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, 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»⁸⁵.

En el mismo sentido, se ha señalado que las actividades que se realizan no son artísticas «sino que entran dentro del campo de las ciencias de la información, ya que se trata de la difusión o divulgación de datos de la realidad, siendo indiferente que se refiera a noticias de última actualidad e 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 o servicios de una Comunidad Autónoma que se quiere dar a conocer. En definitiva, estamos ante la transmisión de informaciones basadas en datos de la realidad y no ante la representación del producto 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». En el mismo sentido se ha indicado a la actividad que consiste en presentar reportajes televisivos, «entrevistando a los personajes que intervienen en los mismos, o presentando los lugares y circunstancias que se estiman en cada caso de interés»⁸⁶.

Asimismo, se ha indicado que «la prestación de la actora no puede considerarse como arte, no lo es menos que, al ser introducida en un recinto cerrado con otras personas contratadas para el mismo fin, actuaba en cierta medida teatralmente, ya que adoptaba un rol determinado, respondiendo sin duda a la personalidad que el director o el productor del programa había bus-

⁸⁵ SSTSJ Galicia 30 septiembre 2014 y 24 mayo 2016.

⁸⁶ STSJ Cataluña 6 julio 2007. *Cfr.*: STSJ Asturias 12 mayo 2006 y STSJ Madrid 12 marzo 2007.

cado al seleccionarla, con el fin de que se dieran situaciones o conflictos que ganasen audiencia, interactuando, representándose a sí mismo como si de un personaje teatral se tratara, atendiendo a esos criterios directores, en un contexto artificiosamente creado en el que se introdujeron otros personajes, seleccionado igualmente cada uno de ellos por sus propios rasgos de personalidad, con el fin de obtener un determinado resultado, predeterminado, aún cuando no de forma precisa o ni siquiera escrita, por una especie de guión, porque se podían, sin duda, prever las situaciones que iban a producirse partiendo de las características de las personas seleccionadas y de que cada una iba a adoptar el papel que se esperaba de ellos actuando en tal forma y, siempre, condicionados por la observación permanente por parte de la cámara de televisión para la posterior exhibición al público en general, de manera que ninguno de los actores se mostraba de forma natural y espontánea como la vida real, sino con la impostura previamente buscada por el director, con la mezcla de los diferentes personajes y la expectativa creada en todos ellos para que se mostraran de la forma que considerasen iban a resultar más atractivos para los televidentes, siendo tal actuación la que se presentaba como un espectáculo»⁸⁷.

Tampoco puede calificarse como artista, dentro de una relación laboral especial, dado que en «anteriores sentencias sobre similares asuntos [...] la Sala declaró: «La actora desarrollaba las funciones de presentadora entrevistadora con participación en la elaboración de las noticias e informaciones formando parte del equipo de redacción, y estas funciones no pueden calificarse como actividad artística, sino que entran dentro del campo de las ciencias de la información, ya que se trata de la difusión o divulgación de datos de la realidad, siendo indiferente que se refiera a noticias de última actualidad e 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 o servicios de una Comunidad Autónoma que se quiere dar a conocer. 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. [...] En el presente caso no concurre el primer presupuesto, consistente en que la actividad sea artística»⁸⁸.

⁸⁷ STSJ Madrid 12 marzo 2008.

⁸⁸ STSJ Madrid 15 diciembre 2016.

No puede considerarse artística la labor de la redactora de programas informativos, puesto que «resulta evidente que participar, conjuntamente con los demás miembros de una plantilla, en la redacción de noticias, que posteriormente tienen que presentar en la radio, tales funciones no pueden calificarse como actividad artística, sino que entran dentro del campo de las ciencias de la información, ya que, [...] se trata de la difusión o divulgación de datos de la realidad, 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». 3.^a En modo alguno puede calificarse la naturaleza de la relación habida entre las partes, como de artistas en espectáculos públicos, y así lo vienen declarando distintas Sentencias, de este, y de otros Tribunales Superiores de Justicia, en supuestos similares al aquí enjuiciado⁸⁹. [...] «La relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos exige la prestación o ejecución de actividades artísticas directamente ante el público o destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión ante el público, en medios tales como el teatro, cine, radio-difusión, 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 (art. 1.2 y 1.3 del RD citado). En el presente caso no concurre el primer supuesto, consistente en que la actividad sea artística. Sí está presente el segundo, la grabación y difusión ante el público por medio en este caso de la televisión. Pero no basta uno de los presupuestos, pues la relación laboral especial precisa que se trate de artistas, y que su actividad se desarrolle en espectáculos públicos. No define la Ley ni el reglamento qué se entiende por actividad artística, por lo que hay que indagar el sentido de esta expresión en el idioma español. Consultando el diccionario de la RAE, limitándonos a las acepciones que tienen relación con el caso, hallamos los siguientes significados. Se define como artista a la “persona que actúa profesionalmente en un espectáculo teatral, cinematográfico, circense, etc., interpretando ante el público”. Se entiende por arte la “manifestación de la actividad humana mediante la cual se expresa una visión personal y

⁸⁹ Vid. STSJ Galicia 28 junio 2010, SSTSJ Madrid 28 junio 2002, 20 septiembre 2002, 28 junio 2004 y 19 junio 2006.

desinteresada que interpreta lo real o imaginado con recursos plásticos, lingüísticos o sonoros”. Por último, interpretar es “representar una obra teatral, cinematográfica, etc., ejecutar una pieza musical mediante canto o instrumentos, ejecutar un baile con propósito artístico y siguiendo pautas coreográficas”. Y si se acude a un diccionario de prestigio como el Diccionario de Uso del Español de María Moliner, arte es “por antonomasia, actividad humana dedicada a la creación de cosas bellas” y “cada una de las ramas en que esa actividad se clasifica”. Por otra parte, y ya dentro del derecho positivo, en la Ley de Propiedad Intelectual (Real Decreto Legislativo 1/1996) se entiende por artista intérprete o ejecutante a la persona que represente, cante, lea, recite, interprete o ejecute en cualquier forma una obra (art. 105). [...]. En suma, las funciones de la demandante, descritas en el hecho probado quinto, no encajan en el concepto de artista, pues no interpreta ninguna obra artística, a tenor de los criterios reseñados, sino que efectúa labores de redactora de un programa informativo, realizando las mismas labores que los demás compañeros fijos de plantilla»⁹⁰.

Las funciones del montador operador de vídeos, por ejemplo, no es considerado artista, dado que «en el presente caso no concurre el primer presupuesto, consistente en que la actividad sea artística. Sí está presente el segundo, la grabación y difusión ante el público por medio en este caso de la televisión. Pero no basta uno de los presupuestos, pues la relación laboral especial precisa que se trate de artistas, y que su actividad se desarrolle en espectáculos públicos»⁹¹. Empero, con la nueva regulación del Estatuto de Artista, como ya se ha comentado, el personal técnico y auxiliar ya se cobija con el RD 1435/1985; por tanto, hoy en día se debe considerar una relación laboral especial. Asimismo, no existe una relación laboral de esta clase entre una empresa productora y una cantante con el objeto de grabar un álbum discográfico y la cesión de su explotación a cambio de unas contraprestaciones económicas⁹².

Hay que destacar la figura del *reality show*⁹³, «la actividad del concursante en unos de estos programas [...] no tiene encaje apropiado en el contrato de

⁹⁰ SSTSJ Galicia 24 enero y 17 julio 2013; 15, 30 y 31 enero 2014; y, 28 marzo 2014.

⁹¹ STSJ Galicia 14 marzo 2014.

⁹² STSJ Madrid 4 diciembre 1997.

⁹³ Vid. MALDONADO MONTOYA, J., «El trabajador del “reality show”», *RMTI*, núm. 83, 2009. «Por mucho que el tribunal no lo aprecie, a juicio de la empresa productora contratante, la participación de los concursantes sí que constituye “actividad productiva”. Que se integra en un proceso productivo ajeno y configura finalmente un producto final –y sin esta participación el programa de televisión perdería su razón de ser, y es retribuida como tal por unidad de tiempo». SELMA PENALVA, A., «Los artistas en los concursos de televisión: comentario a la STSJ de Madrid, de 1 de abril de 2008», *Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento*, núm. 24, 2008, pág. 410. En sentido contrario, «No cualquier relación entre personas por virtud de la cual una de ellas realice a solicitud de la otra una actividad remunerada es cons-

trabajo, ni siquiera en la relación especial de los artistas en un espectáculo público, puesto que renunciar por un tiempo a la intimidad personal al permitir la grabación de los actos propios de la vida cotidiana, 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 [...], es cierto que ha existido retribución, pero lo que se ha retribuido ha sido la aceptación voluntaria de un confinamiento, la pérdida de intimidad y la cesión de los derechos de imagen, pero no la prestación de unos inexistentes servicios profesionales»⁹⁴.

Asimismo, en la participación en programa de televisión del género consistente en terminar de construir una casa junto a un grupo de personas en un recinto aislado del mundo exterior, se ha señalado que la actividad en programas del tipo no tiene encaje apropiado en el contrato de trabajo ni en la relación especial de artistas en espectáculos públicos, ya que la grabación de los actos propios de la vida cotidiana no puede considerarse 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 de los demás renunciando a la propia intimidad. La retribución que se percibe a cambio obedece a la aceptación voluntaria de un confinamiento, la pérdida de intimidad y la cesión de los derechos de imagen, pero no la prestación de unos inexistentes servicios profesionales⁹⁵.

3.4. CAPACIDAD PARA CONTRATAR

El artículo 7 del ET dispone que podrán contratar la prestación de su trabajo:

- a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el CC.
- b) 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. Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza de manera expresa o tá-

titutiva de una relación laboral, pues lo que merece ser calificado como trabajo es la realización de actividades productivas, socialmente útiles, según el común sentir». STSJ Madrid 11 marzo 2008.

⁹⁴ STSJ Madrid 25 noviembre 2010.

⁹⁵ STSJ Madrid 3 junio 2008.

cita para realizar un trabajo, queda, a su vez, autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

c) Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia [Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (LO 4/2000)]⁹⁶.

Por tanto, la adquisición de la mayoría de edad conlleva adquirir la capacidad de obrar; es decir, la aptitud para ejercer los derechos y deberes jurídicos de una persona que alcanza la mayoría de edad. El artículo 7.a) del ET reconoce capacidad para contratar, sin fijar de manera directa edad mínima alguna, específicamente a aquellas personas que tengan plena capacidad de obrar según lo dispuesto en el CC. Sin embargo, el RD 1435/1985 tiene como regla general, en el artículo 6, prohibir la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años. Empero, como excepción a la regla, dispone que la intervención de aquellos menores en espectáculos públicos es posible, solo con la autorización en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana⁹⁷. Bajo este contexto, el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

A estos efectos, se debe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 162 del CC al indicar, entre otras cuestiones, que los padres que ostenten la patria potestad tienen la representación legal de sus hijos menores no emancipados. Por lo que hay que tener en cuenta a la problemática que puedan surgir de capacidad y representación del menor; especialmente, a las excepciones que señala aquel precepto. Bajo este contexto, se ha manifestado que «la capacidad

⁹⁶ BOE núm. 10, de 12 de enero de 2000.

⁹⁷ «Por lo demás, también es claro que, a menudo, las mayores vulneraciones sufridas por los menores coinciden con actos “autorizados” por sus progenitores o representantes legales, lo que evidencia la necesidad de un control externo, de una supervisión independiente de tales actos, tarea que la ley ha encomendado al Ministerio Público ya desde el año 1982 con toda rotundidad, pero también con escaso éxito». MACÍAS CASTILLO, A., «El consentimiento del menor y los actos de disposición sobre su derecho a la propia imagen», *Práctica Derecho Daños: Revista de Responsabilidad Civil y Seguros*, núm. 64, 2008, pág. 8. El Tribunal Constitucional ha señalado que «la facultad otorgada por este derecho, en tanto que derecho fundamental, consiste en esencia en impedir la obtención, reproducción o publicación de la propia imagen por parte de un tercero no autorizado, sea cual sea la finalidad –informativa, comercial, científica, cultural, etc.– perseguida por quien la capta o difunde». STC 81/2001 26 marzo. En los mismos términos, «el derecho a la propia imagen es el derecho que cada individuo tiene a que los demás no reproduzcan los caracteres esenciales de su figura sin consentimiento del sujeto, de tal manera que todo acto de captación, reproducción o publicación por fotografía, filme u otro procedimiento de la imagen de una persona en momentos de su vida privada o fuera de ellos supone una vulneración o ataque al derecho fundamental a la imagen, como también lo es la utilización para fines publicitarios, comerciales o de naturaleza análoga. El derecho se vulnera, también, aunque la reproducción de la imagen de una persona, sin su consentimiento, se haga sin fines publicitarios, comerciales o de naturaleza análoga». STS 24 abril 2000. *Vid.* ALTÉS TÁRREGA, J., «Derecho a la propia imagen y contrato de trabajo: su explotación comercial en el contrato de artistas y su relación con la propiedad intelectual», *TyD*, núm. 19, 2016.

de obrar hace referencia a su relación con la capacidad de discernimiento y al paulatino desarrollo de ésta que, a medida que avanza, va simultáneamente condicionando el ejercicio de la patria potestad o de la tutela, hasta el punto de que la inicial representación legal (en la que el padre o tutor sustituye en la vida jurídica al menor) se va convirtiendo en asistencia (en la que el menor actúa ayudado por el representante), o en autorización (en la que la iniciativa del menor se consiente por el representante), hasta que se alcanza la completa autonomía»⁹⁸.

El desarrollo de aquel precepto se realiza, casi en los mismos términos del ET, el artículo 2 del RD 1435/1985 indica que la autoridad laboral podrá autorizar, de manera excepcional, la participación de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, siempre que dicha participación no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana. La diferencia con el ET es que indica que aquella autorización tendrá que solicitarse por los representantes legales del menor, acompañando el consentimiento de éste, si tuviera suficiente juicio. La autoridad laboral constará la concesión de manera escrita, en la que especificará el espectáculo o la actuación para la que se concede.

Empero, si se cumple el resto de condicionantes que señala la norma, la falta de autorización –sin perjuicio de las responsabilidades y de la nulidad señalada por el artículo 6.3 CC y artículo 9.2 ET–, no impide ni la debida remuneración ni el cómputo de los servicios efectivamente prestados y sus cotizaciones de cara a futuros derechos laborales o prestaciones de Seguridad Social del menor artista⁹⁹. A estos efectos, se entiende por autorización como «un acto administrativo por el que la Administración permite al administrado el ejercicio de una actividad que inicialmente le estaba prohibida, constituyendo al propio tiempo la situación jurídica correspondiente»¹⁰⁰; es decir, es «un acto reglado y debido, declarativo y favorable (en el sentido de que normalmente remueve la prohibición normativa de ejercicio de una actividad»¹⁰¹.

⁹⁸ SUÁREZ GONZÁLEZ, F., «Capacidad para contratar», *REDT*, núm. 100, 2000, pág. 320.

⁹⁹ «La simple ausencia, pues, de tal autorización, aunque podría haber acarreado para el empresario incumplidor alguna sanción de carácter administrativo (art. 8.4 de la Ley 8/1988 [RCL 1988, 780] en su redacción original) o incluso penal (art. 584.1.º CP [RCL 1995, 3170 y RCL 1996, 777]), no debe conducir automáticamente a la nulidad del contrato (al contrario de lo que podría suceder con otras actividades laborales, para las que la prohibición del art. 6.1 del Estatuto de los Trabajadores parece tener un carácter absoluto), ni, menos aún, desde la perspectiva protectora arriba aludida, a privar de eficacia prestacional a las cotizaciones pertinentemente efectuadas al sistema público de Seguridad Social». STSJ Madrid 13 septiembre 2002.

¹⁰⁰ TERRATS PLANELL, J. y GARCÍA NINET, J., «La Administración Laboral», en AA. VV., *Derecho del Trabajo*, Aranzadi Thomson Reuters, 2018, pág. 185.

¹⁰¹ PAREJO ALONSO, L., *Derecho administrativo*, Ariel, Barcelona, 2003, pág. 650.

A los representantes legales del tutor, una vez concedida la autorización, les corresponde dos obligaciones, por una parte, la celebración del correspondiente contrato, requiriéndole, a su vez, el previo consentimiento del menor, si tuviere suficiente juicio. Por otra, el ejercicio de las acciones derivadas del contrato¹⁰². Bajo este contexto, se aboga que en la celebración del contrato se exija «claridad, sencillez en su clausurado y el adecuado equilibrio de las prestaciones»¹⁰³. No obstante, se han dado voces al demandar una nueva redacción del artículo 2 del RD 1435/1985 –cuestión que no se ha tenido en cuenta por el legislador del RDL 5/2022– que incluyera de manera expresa que los menores pueden realizar trabajos en el ámbito de la publicidad¹⁰⁴.

Al existir una capacidad limitada, la norma requiere del representante legal su autorización, ya sea expresa o tácita¹⁰⁵ y oral o escrita, sin necesidad de su firma del contrato en tal condición¹⁰⁶. Asimismo, se ha confirmado que no constando que el trabajador viviera de forma independiente es presumible que lo hacía con sus padres y que estos conocían que su hijo trabajaba, de tal forma que con su actitud lo estaban consintiendo de forma implícita y *facta concludentia*¹⁰⁷.

Empero, el legislador advierte que en materia de nacionalidad se estará a lo que disponga la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España¹⁰⁸. Bajo este contexto, hay que acudir a la LO 4/2000. El artículo 1 define como extranjero a aquellas personas que carezcan de la nacionalidad española¹⁰⁹.

Hay que diferenciar dos supuestos. Por un lado, los artistas comunitarios. Por otro, los no comunitarios. Para estos últimos, se rige por la LO 4/2000. Mientras que los primeros, se rigen por el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos

¹⁰² En este mismo sentido, lo destaca la STSJ Asturias 21 febrero 2014, núm. 418/2014.

¹⁰³ DOMINGO MONFORTE, J., «La contratación de menores artistas», *DLL*, núm. 9667, Sección Tribuna, 6 de Julio de 2020.

¹⁰⁴ «Con ello se lograría, al mismo tiempo, la correcta transposición de la Directiva 94/33/CE, en cuyo artículo 5 incluye la contratación en actividades publicitarias como una de las excepciones a la prohibición de trabajo de los menores de quince años». ALZAGA RUÍZ, I., «Propuestas de mejora de la situación sociolaboral de los artistas en espectáculos públicos», *REDT*, num.203, 2017.

¹⁰⁵ STS 7 junio 1962 y STCT 5 mayo 1977.

¹⁰⁶ STSJ Baleares 17 septiembre 1992. En sentido contrario, *vid.* STSJ de Castilla y León, Burgos 20 julio 2005.

¹⁰⁷ STSJ Madrid 16 mayo 1997.

¹⁰⁸ *Vid.* GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J., «La actividad laboral en España de los artistas no comunitarios en espectáculos públicos», *BAL*, núm. 2, 2002.

¹⁰⁹ *Vid.* SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., «Regulación española de la contratación colectiva y en origen de trabajadores extranjeros», *RD*, vol. 11, núm. 11, 2010, págs. 417-438.

de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo¹¹⁰.

Con relación a los artistas no comunitarios, el artículo 41.g) de la LO 4/2000 establece que aquellos artistas que vengan a territorio español a realizar actuaciones concretas que no supongan una actividad continuada, no será necesaria la obtención de la autorización de trabajo. Sin embargo, el artículo 9 de la Orden de 8 de mayo de 1997 por la que se fijan normas generales y de procedimiento en relación con el reconocimiento de situaciones de excepción a la obligación de obtener permiso de trabajo (Orden de 8 de mayo de 1997)¹¹¹, establece que, a su vez, se regirán por dicha Orden las personas que, de forma individual o colectiva, se desplacen a España para realizar una actividad artística, directamente ante el público o destinada a la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el mismo, en cualquier medio o local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos o actuaciones de tipo artístico o de exhibición. Con la salvedad que señala de manera expresa el ámbito temporal que no podrán superar cuatro días continuados de actuación o veinte días de actuación discontinua en un período de doce meses.

Dependiendo de la duración del trabajo que tenga encargado el artista no comunitario se regirá por una norma o por la otra, en el ámbito laboral. Bajo este contexto, según la Orden 8 de mayo de 1997 la persona interesada en visitar España, como artista, debe obtener un visado, por lo que tendrá que acudir a la oficina consular española correspondiente a su nacionalidad o residencia legal, con la documentación requerida. No obstante, sería deseable que el legislador actualice aquella Orden a la realidad que se vive en la actualidad, para que, a su vez, quede más ajustada a la nueva normativa en temas de extranjería y artistas de espectáculos públicos; o, en su caso, hubiese aprovechado incluirlo en el RDL 5/2022.

La ausencia de la autorización de trabajo, que puede hacer incurrir al empresario contratante en responsabilidad administrativa¹¹² y penal¹¹³, ha dado lugar a una consolidada doctrina recaída en aplicación de la anterior normativa considerando nulo el contrato por haberse concertado contra la prohibición expresa de la Ley y en virtud de los artículos 6.3 y 1.275 del CC¹¹⁴. Pero en la actualidad, según el artículo 36.5 de la LO 4/2000, aquella carencia no

¹¹⁰ BOE núm. 51, de 28 de febrero de 2007.

¹¹¹ BOE núm. 114, de 13 de mayo de 1997.

¹¹² Artículo 37.1 del 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 y el art. 54.1.d) de la LO 4/2000.

¹¹³ Artículos 312.2, 313.1 y 318 bis Código Penal.

¹¹⁴ SSTS 28 abril 1986, 11 diciembre 1987, 15 marzo 1989, 31 diciembre 1991 y 21 marzo 1997.

invalida el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero ¹¹⁵, por lo que puede ser subsanada con posterioridad convalidando el vínculo laboral desde su inicio ¹¹⁶.

Por último, hay que destacar el régimen aplicable a los contratos vigentes tras la promulgación del RDL 5/2002, en el que se regirán por la normativa vigente en la fecha de su celebración; que se aplicará exclusivamente a todas las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad. En la siguiente tabla se puede visionar la nueva disposición de la norma.

Tabla 7. Disposición transitoria única del RDL 5/2022

Disp. trans. única Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector

Los contratos celebrados por las personas trabajadoras incluidas en el artículo 2.1.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este real decreto-ley, con anterioridad a la entrada en vigor de esta, se regirán por la normativa vigente en la fecha en que se celebraron.

3.5. FORMA DEL CONTRATO

El artículo 3 del RD 1435/1985 señala la forma del contrato, que tendrá que materializarse de manera escrita, independientemente de su modalidad y duración. Empero, el legislador impone una obligación al empresario de informar, a su vez, por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato; así como las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en el supuesto de que aquellos elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado de manera escrita.

El legislador deja claro que lo no previsto en el precepto que se comenta se regirá por lo indicado en el artículo 8 del ET; que hace alusión a la forma del contrato ¹¹⁷. Bajo este contexto, en el supuesto de que no se observara la exi-

¹¹⁵ SSTs 9 junio 2003 y 29 septiembre 2003.

¹¹⁶ SSTSJ Madrid 26 noviembre 2002 y 14 enero 2003.

¹¹⁷ Vid. KAHALÉ CARRILLO, D., *Los nuevos contratos de trabajo y la nueva transformación del mercado de trabajo. Reforma laboral 2021. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2022.

gencia de forma escrita, el contrato de trabajo 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.

El empresario, al igual de lo sucede con los demás contratos regulador por el ET, deberá comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de estos. Para obtener las diferencias de la antigua redacción del precepto con la actual redacción se puede visionar la siguiente tabla. En el que se resalta que en la anterior redacción el legislador señalaba los elementos que debe contener el contrato de trabajo, y en la redacción actual esos datos no se detallan en la norma.

Tabla 8. Artículo 2.Tres del RDL 5/2022

| Art. 3 Real Decreto 1435/1985 (antigua redacción) | Art. 3 Real Decreto 1435/1985 (nueva redacción) [art. 2.Tres del RDL 5/2022] |
|--|--|
| <p>Uno. El contrato se formalizará por escrito, y en ejemplar triplicado. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el INEM. Las Entidades sindicales y patronales a las que, en su caso, pertenezcan el artista y el empresario podrán solicitar del INEM las certificaciones correspondientes de la documentación presentada.</p> <p>Dos. En el documento contractual se hará constar como mínimo:</p> <ol style="list-style-type: none"> La identificación de las partes. El objeto del contrato. La retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos que integren la misma. La duración del contrato y del período de prueba, en su caso. | <p>Uno. Los contratos previstos en este real decreto deberán constar por escrito, cualquiera que sea su modalidad y duración.</p> <p>Dos. Cualquiera que sea la duración de la relación laboral, la empresa deberá informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.</p> |

La doctrina ha dispuesto que «la forma escrita no llega a convertirse en un presupuesto para la validez o eficacia del contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos. Aunque el RD 1435/1985 no establece los efectos

del eventual incumplimiento de su exigencia y deja así abierto el interrogante sobre la naturaleza constitutiva o declarativa de la forma escrita, la doctrina y los Tribunales son unánimes en cuanto a que la contravención de la norma no supone en ningún caso la nulidad del contrato»¹¹⁸.

A nivel judicial, se ha indicado que los «criterios que se predicán respecto del bailarín del Ballet Nacional o del cantante del Teatro de la Zarzuela, lo pueden ser también para el caso de la actora, contratada como cantante del Coro Nacional de España, de modo que la sucesiva contratación realizada en la forma que expresa el *factum*, en la modalidad en que se ha hecho, no cabe ser tildada de ilícita, en sí misma analizada»¹¹⁹.

Asimismo, la «actividad desempeñada por la actora como cantaora es permanente y estructural del INAEM, realizada ininterrumpidamente desde el 1 de septiembre de 2001 hasta el 31 de agosto de 2012, en un periodo de tiempo que juzgamos muy dilatado, debiéndose entender la contratación del trabajo artístico bajo las modalidades temporales previstas en el art. 5 RDA es posible si, efectivamente, se respeta el principio objetivo de causalidad respecto de cada obra. Es decir, hasta la efectiva realización total de la obra o el espectáculo, de manera que no cabe si, como en el caso presente acontece, la actividad para el INAEM se representa antes, durante y después de la extinción del contrato de la trabajadora. No existe ruptura con el principio legal de causalidad de la temporalidad, sino una simple modalización y ajuste de este a las características propias del trabajo artístico, de manera que ha de concurrir una simetría entre los enunciados normativos del art. 15.1 y 5 ET y los del art. 5.1 RDA, así como una similar técnica en la definición de los supuestos en los que cabe estipular el contrato temporal. De hecho, los convenios del personal laboral del Ballet Nacional de Danza, establecieron que la relación laboral de sus componentes era de carácter indefinido, previéndose, a partir del año 1996, que esta contratación superara los tres años [...] Es ésta [...] la que juzgamos más acorde al espíritu y la letra de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, posterior cronológicamente a las sentencias del TS sobre el particular antes citadas (a excepción de la de 15 de enero de 2008), no referida al INAEM) que tiene primacía sobre nuestro Derecho interno y que no está reñida en su aplicación con el Real Decreto 1435/1985, regulador de la relación laboral especial de artistas [...]. Norma comunitaria en

¹¹⁸ PALOMINO SAURINA, P., «Peculiaridades de la relación laboral especial de los artistas», *AFD*, vol. XXX, 2012-2013, pág. 254.

¹¹⁹ STSJ Madrid 27 junio 2016.

cuya cláusula 4 se dispone no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables, por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas, criterios que son plenamente extrapolables al supuesto enjuiciado»¹²⁰.

3.6 PERÍODO DE PRUEBA

El artículo 4 del RD 1435/1985 establece, como también lo prevé el ET, el disfrute de un periodo de prueba. Con la diferencia que se concertará por escrito, solo de manera exclusiva, en los contratos de duración superior a diez días¹²¹. Por lo que se infiere que el periodo de prueba inferior a diez días no es obligatorio o se puede realizar de manera verbal. La duración no podrá excederse según se dispone en la siguiente tabla; empero, las demás singularidades se rigen por lo dispuesto en el ET:

Tabla 9. Período de prueba

| Contratos de duración no superior a | Días de período de prueba |
|-------------------------------------|---------------------------|
| Dos meses | 5 |
| Seis meses | 10 |
| A partir de siete meses en adelante | 15 |

El último de los días de prueba señalado en la tabla (15 días) para contratos a partir de 7 meses puede considerarse «excesivamente «corta» dada la cualificación del trabajo a desempeñar, pero no hay que olvidar que se trata también de un «trabajo» en el que cabe «medir» de forma más inmediata su «aceptación» por el público al que va dirigido o su nivel de «calidad»¹²². Dicho de otra manera, «el público, como receptor y cliente de la actividad de servicios del artista se erige en el verdadero termómetro de su aceptación y, en

¹²⁰ STSJ Madrid 18 octubre 2010.

¹²¹ El período de prueba debe constar por escrito en el contrato de trabajo, quedando sujeto el mismo a los límites que se establezcan en convenio colectivo o, en su caso, a los que marca la legislación vigente. Pues si no se ha plasmado por escrito el período de prueba no cabe alegar la extinción del contrato de trabajo por no haber superado el período de prueba, al amparo del artículo 14.2 ET, ya que pues tal período de prueba es inexistente. STSJ Madrid 30 septiembre 2009 y STSJ Castilla-La Mancha 8 febrero 2010.

¹²² DURÁN LÓPEZ, F., «La relación laboral especial de los artistas», *RL*, tomo 1, 1986, págs. 225 y ss.

definitiva [...], en la causa externa más evidente de novación contractual, de prórrogas sucesivas y, en su caso, resolución del contrato de trabajo»¹²³.

El periodo de prueba es una institución que permite a cualquiera de las partes intervinientes en el contrato de trabajo, empresario o persona trabajadora, rescindir tal contrato unilateralmente, sin necesidad de cumplir ninguna exigencia especial al respecto; en el que es suficiente para su validez que se lleve a cabo durante la vigencia del período y que el empleador o la persona trabajadora extinga la relación laboral, sin precisarse llevar a cabo ninguna clase especial de comunicación. No obstante, se debe pactar por escrito en el mismo momento de la celebración del contrato de trabajo. Por consiguiente, será nulo el pacto que se alcance después que se haya iniciado la prestación de servicios¹²⁴.

La reiterada doctrina jurisprudencial, en este sentido, ha señalado que, para rescindir el vínculo jurídico-laboral durante el repetido período, no es preciso en absoluto especificar la causa que ha determinado tal decisión extintiva, dado que su motivación es meramente subjetiva de quien la adopta; y el único supuesto que puede generar la inefectividad de la decisión unilateral rescisoria es el de que la misma esté motivada o causada por una razón discriminatoria. Si durante una parte de ese periodo no se realiza trabajo efectivo, y, por tanto, no tienen lugar las experiencias que constituyan el objeto de período de prueba, tal circunstancia no supone la nulidad de este¹²⁵.

La regulación convencional del período de prueba es la que prevalece, dado que los «convenios son la primera fuente normativa a tener en cuenta a los efectos de regular la duración máxima del periodo de prueba, con preeminencia sobre cualquier otra norma incluido el propio ET que solo es de aplicación en defecto de pacto en la norma convencional, y desde luego dicho principio es también aplicable a las empresas de menos de veinticinco trabajadores, pues la regulación que el citado artículo contiene respecto a ellas debe entenderse válida para cuando no esté la materia regulada en el convenio. El legislador atribuye actualmente al convenio colectivo la posibilidad de fijar los límites temporales del período de prueba en todos los supuestos sin excepción, también cuando la empresa tiene menos de veinticinco trabajadores, pues sólo en defecto de negociación colectiva sobre este pacto, la Ley determina con carácter supletorio la extensión máxima. De esta forma, la nor-

¹²³ TOROLLO GONZÁLEZ, F., «Las relaciones especiales de deportistas y artistas en espectáculos públicos», *REDT*, núm. 100, pág. 197.

¹²⁴ PALOMINO SAURINA, P., «Peculiaridades de la relación laboral especial de los artistas», *AFD*, vol. XXX, 2012-2013, pág. 255.

¹²⁵ STSJ Galicia 26 marzo 2019, rec. 4923/2018.

ma legal queda a disposición del convenio colectivo tanto para ser mejorada en beneficio del trabajador, estableciendo una duración más reducida, como para ser modificada en atención al interés del empresario, prolongando el período de prueba. Los convenios colectivos quedan expresamente habilitados para ordenar la duración máxima del período de prueba, observando en este punto una relación de supletoriedad con la norma estatal, en tanto ésta sólo se aplicará cuando el convenio colectivo no contenga previsión alguna sobre la materia¹²⁶. La previsión legal resulta clara, al establecer una remisión “in totum” a la negociación colectiva, que es la competente para fijar los límites máximos de duración del período de prueba en los ámbitos de regulación de cada convenio, siendo así que los límites legales máximos operan sólo en defecto de ésta»¹²⁷.

Empero, la negociación colectiva no puede fijar un tiempo de prueba excesivamente largo dado que podría encubrir situaciones de fraude de ley al hacer uso del período de prueba para fines diferentes a los pretendidos por la norma legal de referencia¹²⁸. El artículo 14.2 del ET permite que cualquiera de las partes pueda desistir del contrato a lo largo del período de prueba, incluso cuando es la empresa la que da por terminada la relación laboral de un trabajador en situación de incapacidad temporal tras haber sufrido un accidente de trabajo en el curso de tal período, sin que se hayan acreditado circunstancias particulares en la motivación de la decisión empresarial. «El desistimiento del contrato de trabajo en período de prueba es libre, dentro de los límites marcados por el respeto a los derechos fundamentales y a la lógica de economía de costes de transacción que inspira a este instituto jurídico. Por tanto, el control judicial de los actos de ejercicio de esta facultad de desistimiento se ha de ceñir únicamente a estos aspectos. Más allá de ellos la intervención judicial afectaría al derecho constitucional a la libertad de empresa, la cual impone al juez el respeto a las decisiones empresariales, siempre que tales decisiones hayan sido a su vez respetuosas con el marco legal y constitucional»¹²⁹.

¹²⁶ SEMPERE NAVARRO, A., «La reforma laboral de 2021 y los convenios colectivos», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 251, 2022, págs. 49-80.

¹²⁷ STSJ Canarias 14 marzo 2006, STSJ Madrid 3 julio 2007, STSJ Extremadura 18 noviembre 2009, STSJ Andalucía 19 octubre 2010 y STSJ Cataluña 11 octubre 2012.

¹²⁸ STS 20 julio 2011 y STSJ Comunidad Valenciana 8 julio 2009.

¹²⁹ STSJ Extremadura 11 julio 2011 y STS 12 julio 2012.

3.7 DURACIÓN Y MODALIDADES DEL CONTRATO

La nueva redacción del artículo 5 del RD 1435/1985 señala que el contrato de trabajo que se puede celebrar es por duración indefinida o por tiempo determinado, y es aplicable tanto a los artistas como al personal técnico y personal. Este último se puede perfeccionar para cubrir necesidades de carácter temporal de la empresa, que podrá ser:

- a) Para una o varias actuaciones.
- b) Por un tiempo cierto.
- c) Por una temporada.
- d) Por el tiempo que una obra permanezca en cartel.
- e) Por el tiempo que duren las distintas fases de la producción.

No obstante, se podrán acordar prórrogas sucesivas de este tipo de contrato, siempre que la necesidad temporal de la empresa, que justificó su celebración, persista. Bajo este contexto, se requiere que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista para que se considere justificado.

En este sentido, el Preámbulo del RDL 5/2022 indica que:

«a) Siempre debe existir una correspondencia entre la naturaleza temporal del trabajo a realizar y la naturaleza temporal del vínculo contractual. De esta forma solo se puede aceptar que el contrato sea temporal si la necesidad a cubrir en la empresa también lo es, estableciéndose una regulación de la contratación de duración determinada en este sector que, dando respuesta a sus peculiaridades, garantice la necesaria seguridad jurídica y asegure idénticos niveles de protección a las personas trabajadoras del sector artístico.

b) Se garantiza que el contrato sea por tiempo indefinido en aquellos supuestos en los que el trabajo a realizar tenga esa naturaleza, poniendo los límites necesarios para restringir la utilización abusiva de la contratación temporal, penalizando el encadenamiento de contratos temporales y el uso fraudulento de la contratación temporal».

En definitiva, solo pueden celebrarse dos tipos de contrato (indefinido o por tiempo determinado). El contrato indefinido es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la

duración del contrato. En cambio, el contrato por tiempo determinado para el colectivo que se estudia tiene las siguientes características ¹³⁰:

- a) Se celebra para cubrir necesidades de carácter temporal de la empresa, y no para necesidades permanentes y estructurales de aquella.
- b) Se puede materializar:
 - Para una o varias actuaciones.
 - Por un tiempo cierto.
 - Por una temporada.
 - Por el tiempo que una obra permanezca en cartel.
 - Por el tiempo que duren las distintas fases de la producción.
- c) Se debe especificar en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y, a su vez, la conexión con la duración que se requiera.
- d) Se pueden realizar prórrogas de manera sucesivas, con la condicionalidad de que siempre persista la necesidad temporal de la empresa que ha justificado su celebración.
- e) Este tipo de contrato se celebra, asimismo, para el personal técnico y auxiliar, pero se tiene que perfeccionar cuando se desarrollen actividades para la ejecución directa y exclusiva del espectáculo o actividad artística.

No obstante, en la siguiente tabla se pueden observar las diferencias de la redacción actual con la anterior. Como se puede ver el legislador hace alusión al encadenamiento de contratos de duración determinada ¹³¹. En este sentido, dispone que los trabajadores adquieren la condición de fijos si en un periodo de 24 meses hubieran estado contratados durante 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con el mismo empresario o grupo de empresas, mediante dos o más contratos como lo señala el apartado quinto del artículo 15 del ET.

Huelga recordar que el legislador lo que persigue es una regulación de un contrato de duración determinada *ad hoc* que cubra, como no puede ser de otra manera, con garantías y seguridad jurídica las causas propias del sector que se

¹³⁰ Vid. KAHALE CARRILLO, D., «Contrato de Trabajo. Concepto y notas características», *Curso de Contratación Laboral*, Laborum, Murcia, 2022, págs. 19-36.

¹³¹ Vid. MARTÍN VALES, P., «El encadenamiento de contratos en la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos», *TyD*, núm. 69, 2020.

comenta; así como la duración de los contratos, sin que en ningún caso pueda ser utilizado para necesidades permanentes y estructurales ¹³².

Tabla 10. Artículo 2.Cuatro del RDL 5/2022

| Art. 5 Real Decreto 1435/1985 (antigua redacción) | Art. 5 Real Decreto 1435/1985 (nueva redacción) [art. 2.Cuatro del RDL 5/2022] |
|---|---|
| <p>Uno. El contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos podrá celebrarse para una duración indefinida o determinada. El contrato de duración determinada podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel. Podrán acordarse prórrogas sucesivas de los contratos de duración determinada, salvo que se incurriese en fraude de ley.</p> <p>Dos. Los contratos de los trabajadores fijos de carácter discontinuo y las modalidades del contrato de trabajo se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.</p> | <p>Uno. El contrato de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la música, podrá celebrarse para una duración indefinida o por tiempo determinado.</p> <p>Dos. El contrato laboral artístico de duración determinada, que solo se celebrará para cubrir necesidades temporales de la empresa, podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel, o por el tiempo que duren las distintas fases de la producción. Podrán acordarse prórrogas sucesivas del contrato laboral artístico de duración determinada, siempre que la necesidad temporal de la empresa, que justificó su celebración, persista. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.</p> |

¹³² Vid. STS 7 septiembre 2021, Rec. núm. 1158/2019. Recientemente, 25 enero 2022, Rec. núm. 489/2021.

| Art. 5 Real Decreto 1435/1985 (antigua redacción) | Art. 5 Real Decreto 1435/1985 (nueva redacción) [art. 2.Cuatro del RDL 5/2022] |
|---|--|
| | <p>Tres. Los contratos previstos en el apartado dos de este artículo se podrán realizar con el personal técnico y auxiliar que desarrolle actividades en la ejecución directa y exclusiva de la actividad que justifique la realización del contrato artístico, salvo que se trate de actividades estructurales o permanentes del empleador.</p> <p>Cuatro. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas. Igualmente adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras que no hubiesen sido dadas de alta en la Seguridad Social o en los supuestos de encadenamiento de contratos de duración determinada, incluidos los contratos laborales artísticos para artistas, técnicos o auxiliares, en los términos previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> |

En la relación laboral de los artistas, a nivel judicial, se ha determinado que cabe pactar la temporalidad del contrato como regla general. Al contrario de lo que ocurre en la relación laboral común, dado que las peculiaridades de tal actividad, tanto referidas a la propia persona del artista, que exige de una aptitud y cualificación especiales en permanente renovación, como a la naturaleza de la actividad y el marco en que la misma se desarrolla, se encuentran sometidos a constantes cambios e innovaciones ¹³³.

Existe la problemática de determinar si los artistas contratados temporalmente durante varias temporadas lo son por varios contratos temporales válidos o por un contrato indefinido fijo discontinuo. En esta relación laboral especial se admite como regla general la contratación temporal, siendo necesario

¹³³ STSJ Cataluña 13 marzo 2002.

para reclamar la fijeza, demostrar que los trabajos objeto del contrato son los habituales y reiterados en la empresa en su misma identidad ¹³⁴.

Siendo esencial la regla general de la libertad de contratación temporal en la relación especial de artistas, lo que a priori no resultaría compatible con la adquisición de fijeza por el transcurso de 24 meses en un periodo de 30, no puede omitirse que la regulación del artículo 15.5 del ET constituye la incorporación a la legislación española de la Directiva 1999/70/CE, de 29 de junio, sobre el trabajo de duración determinada ¹³⁵. No existiendo dudas respecto a su aplicabilidad a los contratos temporales celebrados con los artistas (a excepción de los formativos, de relevo o interinidad) pese a la singularidad de su actividad, se tiene en cuenta el amplio concepto de trabajador que rige en el derecho comunitario y la inexistencia de reservas o excepciones a este aspecto en la propia directiva. Ello hace que resulte irrelevante el dato atinente a la regularidad de los contratos temporales suscritos entre las partes y su posible vinculación a la duración de una o más contrataciones ¹³⁶.

Por ello, la «duración de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos se rige por lo dispuesto en su normativa reguladora, no así por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y sus reglamentos de desarrollo [...]. Su normativa reguladora admite con gran amplitud la suscripción de contratos temporales (para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel) [...]» ¹³⁷.

Según la normativa, «la temporalidad o tiempo cierto es la nota característica del contrato de trabajo del artista por referirse al ejercicio de unas facultades de naturaleza muy especial y que dependen tanto de su objetiva aptitud para desarrollarlas, como de la aceptación del público ante quien se realizan y cuyos cambiantes gustos son la única razón de su aceptación o rechazo sin poderse acudir a los clásicos conceptos de productividad o rendimiento típicos de la normal relación de trabajo» ¹³⁸.

La «contratación para la realización de un programa necesita de personas que, mientras duren aquéllos, los atiendan, pero al cesar la actividad progra-

¹³⁴ STS 15 julio 2004.

¹³⁵ Vid. ALTÉS TÁRREGA, J. y GARCÍA TESTAL, E., «La aplicación del artículo 15.5 del estatuto de los Trabajadores a la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 449-450, 2020.

¹³⁶ STSJ Madrid 21 noviembre 2016.

¹³⁷ SSTs 1 enero 1991, 23 febrero 1991, 24 julio 1996, 17 octubre 1996, 30 octubre 1996 y 15 julio 2004.

¹³⁸ SSTs 31 enero 1984, 5 marzo 1986, 23 febrero 1991 y 24 julio 1996.

mada, se extingue el fundamento para que el contrato continúe por desaparición de la causa que lo originó»¹³⁹.

Uno «de los principios que quiebra en este ámbito concreto es el de la permanencia o carácter indefinido del contrato de trabajo, que constituye la regla general en el área de las relaciones normales u ordinarias de trabajo, dado 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»¹⁴⁰.

En un supuesto en el que se celebran varios contratos con violinista, uno en septiembre para la temporada de verano y otro a final de enero para la temporada de invierno. El fraude viene determinado no por la fecha de celebración del contrato, sino del hecho de que el empresario lo dio por finalizado antes del término de la temporada. Sin causa existente, calificándose el despido de improcedente y sin que pueda ampararse en el carácter eminentemente temporal de este tipo de relación, ya que ello supondría tanto como dejar en manos del empresario una facultad resolutoria unilateral¹⁴¹.

También se ha determinado que si «con constancia se repite que la contratación fue de temporada, no puede sostenerse que necesariamente la relación laboral haya durado indefinidamente, ni aun acudiendo a apoyos como la falta de contrato escrito, ni menos de fraude de ley¹⁴², pues ninguno se descubre; no puede menos que admitirse que al declarar fijos de plantilla a los demandantes y fundar el fallo de la sentencia en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, el Magistrado se excedió [...] porque mal puede prosperar la presunción de la falta de formalidad escrita, cuando se declara probado que «este año no han sido contratados por escrito aunque desde el 22 de octubre están efectuando ensayos para la temporada de la Zarzuela, que ahora comienza», por lo que si ha sido la temporada la determinante de la contratación, queda destruida la presunción favorable al carácter indefinido, ya que por la misma naturaleza de aquélla, ésta es limitada en el tiempo»¹⁴³.

Para que pueda apreciarse la existencia de fraude de ley «es imprescindible la constatación de una conducta con apariencia de licitud que posibilite, al amparo de una norma legal vigente, la obtención de un beneficio no debido ni

¹³⁹ SSTs 29 enero 1983, 1 marzo 1983, 30 marzo 1984 y 31 enero 1984.

¹⁴⁰ STSJ Andalucía 27 enero 1992. En el mismo sentido, STSJ Madrid 5 mayo 1993.

¹⁴¹ STSJ Canarias 22 febrero 2006.

¹⁴² Cabe la contratación temporal y las sucesivas prórrogas con la única limitación del fraude de ley. STSJ Canarias 13 julio 1999.

¹⁴³ STCT 23 julio 1981.

pretendido por la norma a la que se acogió quien con su actuar procedió anómala e irregularmente y cuya plena prueba resulta inexcusable en orden a la acreditación de su obligado soporte fáctico»¹⁴⁴. Por ello, «Al haber contratado la parte demandante, con carácter temporal a la trabajadora que poseía la condición de fija y al utilizar la normativa coyuntural de la contratación temporal para fines distintos de los que son propios, debemos acoger las consideraciones que sobre fraude de ley mantiene la doctrina jurisprudencial, entendiendo que la esencia del mismo descansa básica y fundamentalmente en la existencia de una conducta con apariencia de legalidad que posibilita, al amparo de una norma legal vigente, obtener un resultado o beneficio no querido ni pretendido por la norma legal [...]. Con ello, la decisión extintiva adoptada por la empresa [...] debe recibir la consideración de despido, siendo éste, por consiguiente, de carácter improcedente, en base a lo estipulado en los artículos 55.1 del ET en relación con el artículo 56 del ET y 110 de la LPL»¹⁴⁵.

Sin embargo, la sucesión de contratos temporales con un mismo trabajador, «ocasionada por los cambios de programa o espectáculo en el que el mismo participa, escapa a una posible presunción de fraude de ley»¹⁴⁶. No obstante, si «los contratos se han celebrado con arreglo a la normativa que los regula, no cabe apreciar irregularidad que conlleve la nulidad de las contrataciones ni la declaración de fijeza»¹⁴⁷.

Por consiguiente, constituye fraude de ley si «los pactos por los que se van sucediendo, respecto al mismo trabajador, sin solución de continuidad, contratos encadenados por tiempo cierto, cuando tienen por objeto funciones de carácter fijo o permanente, esta regla tiene como excepción las de determinados contratos en los que las prórrogas temporales están autorizadas legalmente, cuando se trata de actividades de temporada, pues la contratación por plazo fijo no implica un fraude de Ley, ni constituye abuso de derecho, sino que ha de reputarse lícita»¹⁴⁸.

En un supuesto de sucesión de contratos temporales de obra con bailarines que, realizando actuaciones en los lugares determinados por la empresa, ensayan sus múltiples coreografías en los lugares suministrados por ésta se ha señalado que el trabajador contratado para temporadas sucesivas con carácter temporal ha de considerarse bien contratado y cesado con la sola finalización

¹⁴⁴ SSTS 20 junio 1984, 5 febrero 1986, 16 junio 1986 y 16 enero 1996.

¹⁴⁵ STSJ Madrid 2 noviembre 1994.

¹⁴⁶ SSTS 14 febrero 1989 y 23 febrero 1991; STSJ Baleares 22 diciembre 1992 y STSJ Madrid 24 mayo 1994.

¹⁴⁷ STS 29 diciembre 1995.

¹⁴⁸ STS 7 diciembre 1983.

de la temporada a la que alcanza el contrato por el suscrito. Para la consideración de una relación como fija es preciso que la contratación sea para una actividad no cambiante, que conserva identidad o un grado de homogeneidad suficiente en el espectáculo para estimar que no existe diversidad que merezca el calificativo de relevante¹⁴⁹.

En la relación laboral de los artistas cabe pactar la temporalidad del contrato como regla general, como ya se ha comentado, al contrario de lo que ocurre en la relación laboral común, dado que las peculiaridades de tal actividad, tanto referidas a la propia persona del artista –que exige de una aptitud y cualificación especiales en permanente renovación– como la naturaleza de la actividad y el marco en que la misma se desarrolla –sometida a constantes cambios e innovaciones– patentiza la disfuncionalidad del marco jurídico general, siendo además menester en el mundo artístico sustituir y cambiar a quienes desarrollan una actividad de esta clase para impedir que decaiga o desaparezca el interés del público¹⁵⁰. «Se logre divertír, entretener o informar a los espectadores u oyentes, de forma que cuando los índices de audiencia decaigan o no se obtenga una recaudación mínima en taquilla, faltará el fundamento para que el espectáculo o el programa continúen [...] diversos factores (impacto popular, acogida de la crítica, contratos de publicidad, etc.) pueden influir en que la efectiva duración de aquél [contrato celebrado mientras la obra permanezca en cartel] sea inferior, bien superior a la inicialmente prevista»¹⁵¹.

Hay que destacar una reciente sentencia que señala que «hay que entender que la regulación contenida en el artículo 15.5 ET, que constituye la forma de trasposición al ordenamiento interno de la repetida Directiva, y que viene a establecer un criterio objetivo de limitación de contratos temporales a un tope máximo sin necesidad de que haya que apreciar circunstancias indiciarias de abuso ni menos de fraude de ley, debe aplicarse a los contratos temporales de los artistas, ya que de otra manera se llegaría al resultado inadmisibles de que el Estado español no habría dado cumplimiento a la Directiva en cuanto a estos trabajadores temporales»¹⁵².

El Alto Tribunal ha rechazado la alegación de despido «al haberse celebrado los contratos con la finalidad de que los actores desempeñaran el servicio de directores y presentadores de un programa de variedades, cuya duración no se encontraba prefijada de antemano, al depender de su permanencia en

¹⁴⁹ STSJ Canarias 16 diciembre 2005.

¹⁵⁰ STSJ Cataluña 8 marzo 2005.

¹⁵¹ SSTs 31 enero 1984 y 31 enero 1991.

¹⁵² STS 25 enero 2022.

antena, dado que en estos casos se desconoce el índice de audiencia, del que, en todo caso, dependerá el número de spots publicitarios y la cuantía de su precio. Ello acredita que el acuerdo de la empresa de suprimir el programa no suponga el despido de los actores, sino la extinción de la relación laboral especial por cumplimiento de la obra o servicio contratado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 1435/85, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos»¹⁵³.

De igual manera, ha señalado que «el legislador no ha querido descartar es que existan artistas que, a pesar de todo, son contratados para una actividad artística reiterada y no cambiante, en cuyo caso aceptaría la posibilidad de la fijeza, lo que, en cuanto supone en principio una contradicción en los términos, habría que aceptarlo sólo con carácter excepcional»¹⁵⁴. «El carácter permanente de la actividad como consecuencia de una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclica, es decir, a intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad»¹⁵⁵.

Asimismo, se ha indicado que si se demuestra «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 [...] Si han de ensayar es porque el espectáculo de animación no es el mismo cada año, sino que cada año se introducen variaciones, lo que justifica la contratación temporal anual, y la inviabilidad de declarar el carácter fijo discontinuo de los mismos»¹⁵⁶. Empero, la mera repetición de un mismo espectáculo varias temporadas seguidas no convierte al trabajo realizado en él en fijo de carácter discontinuo¹⁵⁷.

3.8 DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

El RD 1435/1985 deriva al ET, con relación a los derechos y deberes laborales básicos a los que hace mención la sección segunda del capítulo primero del título I¹⁵⁸; es decir, a los artículos 4 y 5 del ET. Las únicas referencias

¹⁵³ STS 16 julio 1990. En el mismo sentido, STS 31 enero 1991.

¹⁵⁴ SSTs 15 julio 2004 y 15 enero 2008.

¹⁵⁵ STS 22 marzo 2004.

¹⁵⁶ STS 15 julio 2004.

¹⁵⁷ STS 15 enero 2008. *Vid.* STSJ Cataluña 13 junio 2006, casada y anulada por esta sentencia.

¹⁵⁸ En el marco de las relaciones laborales los trabajadores deben conservar sus derechos fundamentales, tal y como la jurisprudencia ha matizado al indicar como «ni las organizaciones empresariales forman

expresas a que hace alusión el Real Decreto por un lado, es que el artista está obligado a realizar la actividad artística para la que se le contrató, especialmente en las fechas señaladas, teniendo que aplicar la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas, y siguiendo las instrucciones de la persona contratante en lo que afecte a la organización del espectáculo.

Por otro, tiene derecho a la ocupación efectiva del local, no pudiendo, salvo en caso de sanción, ser excluidos de los ensayos ni demás actividades preparatorias para el ejercicio de su respectiva actividad artística. Finalmente, el pacto de plena dedicación, del que debe quedar expresa constancia en el contrato, no podrá ser rescindido de manera unilateral por el artista durante su vigencia. Por tanto, la existencia del pacto de plena dedicación supone que la persona trabajadora se compromete a no trabajar en otras empresas, aun incluso en otro sector empresarial distinto. A cambio, el trabajador recibirá una remuneración que compensará económicamente esa exclusividad.

Resulta común, en la práctica, que en la redacción de dicho pacto se incluya una cláusula penal de aplicación en caso de incumplimiento de la persona trabajadora. Mediante aquella cláusula las partes prevén una indemnización de forma anticipada por si se diera un incumplimiento posterior por parte del trabajador¹⁵⁹. El ET, sin embargo, prevé la posibilidad de la revocación del pacto de exclusividad a petición del trabajador y, a su vez, permite al trabajador revocar este pacto preavisando por escrito a la empresa de su deseo de no continuar con el pacto con una antelación de treinta días; por la que deberá perder la compensación económica y cualquier otro derecho que ambas partes hubieran pactado. En sentido contrario, la revocación por la parte empresarial, el ET no establece nada al respecto, por lo que esta posibilidad puede encuadrarse en los términos señalados en el artículo 41 del ET, con relación a las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo; por lo que puede aplicar los requisitos y efectos que en aquel precepto se contemplan.

La compensación económica podrá ser expresa o quedar englobada en la retribución a percibir por el artista. En los casos de ruptura de aquel pacto por el artista, el empresario tiene derecho a una indemnización por daños y perjuicios, cuya cuantía será fijada por el órgano judicial competente; en el que se valorará determinados factores como el tiempo de duración previsto para el pacto, la cuantía de la compensación percibida por el artista, y, en general, la

mundos separados y estancos del resto de la sociedad», ni los trabajadores deben ser privados de sus derechos fundamentales en el interior de la empresa. SSTC 88/1985, 19 junio; 99/1995 6 mayo; 204/1997, 25 noviembre.

¹⁵⁹ STSJ Cataluña 26 de marzo 2010.

lesión producida por el incumplimiento contractual¹⁶⁰. Se aplica todo lo anterior, salvo que de manera expresa se provisione en el contrato.

No obstante, el órgano judicial podrá moderar la cuantía de la indemnización cuando se den las circunstancias previstas en el artículo 1.154 del CC; es decir, modificar de manera equitativa la pena cuando la obligación principal hubiera sido en parte o irregularmente cumplida por el deudor.

Hay que resaltar que la doctrina ha señalado que «el empresario u organizador ocasional ha de efectuar la promoción publicitaria del trabajador en cuanto supone un medio importante para concluir nuevas contrataciones»¹⁶¹. Por tanto, sería una obligación para el empresario dar difusión a los eventos, dado que, por un lado, ganarían la empresa para la captación de espectadores. Por otro, el propio artista para difundir su arte y su posible contratación en otros eventos. Sin olvidar que, «para ser artista es necesario sobresalir, ser hombre inspirado genial de tal suerte que estas cualidades le distinguen del mero artífice y del artesano»¹⁶².

3.9 RETRIBUCIÓN

El RD 1435/1985 remite a lo pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, en el artículo 7, con relación a la retribución en sus modalidades y cuantía; y de manera especial, en su caso, a la normativa sobre salarios mínimos. Lo que sí deja claro el legislador es que tienen la consideración de salario todas aquellas prestaciones que el artista tenga reconocidas frente a su empleador por la prestación de su actividad artística, sin más exclusiones que las que deriven de la legislación vigente. Empero, delega a los agentes sociales, para que a través de la negociación colectiva se regule, en su caso, el tratamiento retributivo de aquellos tiempos en los que, sin estar comprendidos en la noción de jornada de trabajo, el trabajador se encuentre en situación de disponibilidad respecto del empleador.

El salario es un elemento central dentro del desarrollo del mercado de trabajo, por ser el precio de la disponibilidad del esfuerzo laboral ajeno¹⁶³. En este sentido, adquiere una doble dimensión funcional. Por una parte, como

¹⁶⁰ Vid. FERNÁNDEZ-PEINADO MARTÍNEZ, A., «La extinción del contrato de los artistas en espectáculos públicos por incumplimiento contractual», *RDAS*, núm. 76, 2013.

¹⁶¹ GONZÁLEZ PÉREZ, F., *El Estatuto del Artista de Espectáculos Públicos*, Universidad de Extremadura, Cáceres, 1981, pág. 191.

¹⁶² ALZAGA RUIZ, I., *La relación laboral de los artistas*, CES, Madrid, 2001, pág. 84.

¹⁶³ Vid. ARIAS DOMÍNGUEZ, A., «La configuración normativa de la suficiencia constitucional del salario y su proyección en el SMI», *RGDTSS*, núm. 52, 2019, págs. 9-60.

renta de un sector de la población activa, que se vincula con la demanda del grupo social, en el que incide en la situación económica general. Por otra, como coste de la empresa con virtualidad para influir en la orientación de la productividad; es decir, es una fuente de renta como un coste en la economía ¹⁶⁴.

Por ello, llegado a este punto, conviene ofrecer una definición de salario. En el ámbito jurídico, por una parte, el Convenio núm. 95 de la OIT, relativo a la protección del salario ¹⁶⁵, en el artículo 1, entiende por salario la remuneración o ganancia, independientemente de su denominación o método de cálculo, que sea evaluada en efectivo, debida por un empleador a un trabajador nacida por un contrato de trabajo por los servicios que haya prestado o deba prestar este último.

Por otra, el artículo 26.1 del ET define el salario como «la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo».

Como se desprende de esta última definición el salario es toda percepción económica del trabajador que provenga del empresario como contraprestación por el trabajo realizado, en el que se incluye las percepciones dinerarias y en especie ¹⁶⁶. Por consiguiente, no se considerará salario a aquellas percepciones que reciba el trabajador que no provengan del propio empresario, como, por ejemplo, las propinas recibidas en el trabajo por terceros ¹⁶⁷.

En cambio, sí hay retribución salarial en los supuestos en los que no se desarrolle de manera efectiva la prestación laboral del trabajador por causas imputables al empleador, una vez vigente el contrato de trabajo. Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacerse compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo ¹⁶⁸.

Asimismo, el precepto hace referencia, de manera inapropiada, la calificación de la prestación de trabajo como «profesional» en el que la práctica no

¹⁶⁴ Vid. TODOLÍ SIGNES, A., *Salario y productividad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

¹⁶⁵ Adopción: Ginebra, 32.ª reunión CIT (1 de julio de 1949).

¹⁶⁶ GARCÍA NINET, J. y GARCÍA VIÑA, J., «El salario (art. 26 ET)», en AA. VV. (DIRS. GARCÍA NINET, J. y VICENTE PALACIO, A.), *Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores. De 1980 a 2005. Homenaje al Profesor Doctor Luis Enrique de la Villa Gil*, CEF, Madrid, 2005.

¹⁶⁷ SSTS de 1 de marzo de 1986, 8 de junio de 1987 y 23 de mayo de 1991.

¹⁶⁸ DE LA VILLA GIL, L., «Aspectos jurídicos sobre el salario y su estructura», en AA. VV., *Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre Negociación Colectiva*, IES, Madrid, 1980.

se refiere exclusivamente a aquella prestación de servicio laboral, dado que si se cumple con las exigencias del artículo 1 del ET ¹⁶⁹, la prestación de servicios es viable, sea profesional o no. De igual manera, considera salario a la retribución de vacaciones anuales, descansos semanales, días festivos y cualquier otra interrupción remunerada.

La jurisprudencia, entiende que se presume *iuris tantum* que es salario cuanto el trabajador recibe del empresario ¹⁷⁰. Dicho en otras palabras, en el ET existe tal presunción, en el sentido que todas las cantidades que percibe el trabajador por su empleador son salario y quien alegue el carácter extrasalarial de una percepción tiene la carga de la prueba ¹⁷¹.

Se ha señalado, por ejemplo, que el artista recibía un porcentaje de las ventas, forma de retribución que «aunque no sea fija en su cuantía no le priva de la condición jurídica de salario o retribución por el trabajo realizado, indeterminación en la cuantía que no excluye el concepto de tal, cual se da en actividades laborales como las de agentes de venta en las que el beneficio no está en relación directa con el trabajo sino el éxito del trabajo realizado» ¹⁷².

Empero, la remuneración por copia privada o comunicación pública se considera percepción extrasalarial, dado que el «derecho de remuneración por copia privada es una compensación económica a favor de los autores, artistas y productores por todos aquellos derechos que dejan de percibir como consecuencia de que la ley limita su derecho de autorizar la reproducción (copia) de sus obras, para permitir que los ciudadanos puedan grabar en su ámbito doméstico y para su uso privado (no comercial) tales obras o contenidos de ficción» ¹⁷³.

Bajo este contexto, «la remuneración económica del artista por el trabajo realizado o por la prestación de servicios que conlleva su participación en una actividad artística, constituya la base de su reconocimiento profesional y no pueda confundirse con el cumplimiento de otros derechos económicos ni con la financiación de los costes de producción de la obra. En cualquier caso, esta remuneración nunca debería ser menor al 15% del coste total de la exposición

¹⁶⁹ Artículo 1.1 del ET: «La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».

¹⁷⁰ SEMPERE NAVARRO, A., «Entrega del recibo de salarios en papel», *RAD*, núm. 3, 2012, págs. 11-16.

¹⁷¹ SSTs de 12 de febrero de 1985, 9 de febrero de 1987 y 25 de octubre de 1988.

¹⁷² STS 9 diciembre 1982.

¹⁷³ MARTÍN VILLAREJO, A., «Reflexiones sobre el denominado “canon de copia privada”. Análisis jurídico y aclaraciones de aspectos esenciales» *DLL*, núm. 4, 2006, pág. 1.

o actividad en la cual participa. En este sentido, el artista conocerá el presupuesto global y detallado de la actividad en la cual participa»¹⁷⁴.

El contrato suscrito debe considerarse como de trabajo de grupo artístico al realizarse con el jefe de dicho grupo para la realización de actuaciones artísticas, no influyendo la intervención en el contrato de la sociedad mercantil constituida por los artistas, ya que es un mero instrumento a los efectos de recibir las cantidades pactadas. La cantidad ofertada por la empresa en el acto de conciliación en concepto de indemnización y liquidación por despido improcedente, al cancelar unilateralmente las actuaciones pactadas, no limita los salarios de tramitación a la fecha de tal acto, toda vez que tal oferta se condicionaba a que se declarara la existencia de relación laboral, a lo cual se oponía la empresa al estimar que la relación era mercantil. El salario a tener en cuenta en el cálculo de las cantidades indemnizatorias del despido debe ser el pactado en el contrato por cada actuación, sin que pueda detraerse el porcentaje que de éstas los actores abonaban a sus representantes, aunque sí las percepciones obtenidas por los actores en otro teatro durante la tramitación del despido, y sin que pueda incrementarse por el IVA que se pagaba, al no tener la consideración de complemento salarial, ni por las pagas extraordinarias, al no estar pactadas en el vínculo contractual¹⁷⁵.

3.10 JORNADA

La jornada del artista, según el artículo 8 del RD 1435/1985, comprende la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y el tiempo en que está bajo las órdenes del empleador, a efectos de ensayo o de grabación de actuaciones. El legislador aclara de manera tajante que queda excluida, en todo caso, la obligatoriedad de realizar ensayos gratuitos.

De igual manera, delega en los agentes sociales, a través de los convenios colectivos, la duración y distribución de la jornada. Empero, también se rige, en su caso, por lo dispuesto en el pacto individual. Si no se establece o no se señala de manera expresa se tiene que acudir, en todo caso, a lo dispuesto en el ET a lo referente a la duración máxima de la jornada. Asimismo, se debe asistir al pacto individual o convenio colectivo para la regulación del régimen de

¹⁷⁴ AA. VV., *Manual de buenas prácticas profesionales en las artes visuales*, Unión de Asociaciones de Artistas Visuales, Madrid, 2008.

¹⁷⁵ STSJ Islas Baleares 24 mayo 1999.

los desplazamientos y giras. Como puede observarse, los convenios colectivos se transforman en la norma más directa y específica que regula la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos¹⁷⁶.

La jornada laboral comprenderá la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y el tiempo en que está bajo las órdenes de empresario, a efectos de ensayo o de grabación de actuaciones. A través de la negociación colectiva o del pacto individual, como se ha adelantado, puede fijarse la duración de la jornada de trabajo del artista, respetándose siempre el límite de la duración máxima de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual¹⁷⁷. Por lo que resulta ilegal cualquier pacto individual o colectivo que estableciese una duración de la jornada superior a las 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual¹⁷⁸.

3.11 DESCANSOS Y VACACIONES

Los artistas disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no debe coincidir con los días en que haya de realizarse ante el público la actividad artística de que se trate; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del RD 1435/1985. En el supuesto de que no fuera posible el disfrute ininterrumpido del descanso semanal, se podrá fraccionar, siempre que se respete un descanso mínimo ininterrumpido de veinticuatro horas; salvo que, a través de pacto individual o colectivo, se estableciera la acumulación por períodos de hasta cuatro semanas del disfrute del descanso semanal.

Por tanto, se infiere que se pueden acumular los días de descanso. Esta interpretación no es unánime en la doctrina, dado que la interpretación que se le debe dar es «bien fraccionarse en la semana, debiendo una fracción ser al menos de veinticuatro horas ininterrumpidas, [...] bien computarse cada cuatro semanas, pero existiendo en todo caso cada semana un período de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas»¹⁷⁹.

En el caso de que el artista no pueda disfrutar las fiestas incluidas en el calendario laboral por desarrollarse en ellas la actividad artística ante el público, el descanso se trasladará a otro día dentro de la semana, o del período más

¹⁷⁶ ROQUETA BUJ, R., *El trabajo de los artistas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, págs. 45 y ss.

¹⁷⁷ Artículo 34.1 ET.

¹⁷⁸ Artículos 3.1.c y 3.3 ET.

¹⁷⁹ DURÁN LÓPEZ, F., «La relación laboral especial de los artistas», *RL*, tomo 1, 1986, pág. 225 y ss.

amplio que se acuerde. Asimismo, los artistas tienen derecho a unas vacaciones anuales retribuidas; en el que su duración mínima será de 30 días naturales. En el supuesto de que aquel no preste servicios en todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales, la retribución de los descansos se deberá reducir de manera proporcional, pudiendo incluirse la misma en la retribución global correspondiente a los días de trabajo efectivo; de forma particular cuando se pacten tales retribuciones como correspondientes a unidades específicas del trabajo artístico, como, por ejemplo, actuaciones, giras, rodajes y similares.

3.12 EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El artículo 10 del RD 1435/1985 establece que la extinción del contrato de duración determinada se provocará, por un parte, por su total cumplimiento. Por otra, por la expiración del tiempo convenido. Finalmente, por la prórroga o las prórrogas acordadas. Prácticamente, mantiene la misma redacción de su anterior redacción como puede observarse en la siguiente tabla.

Lo relevante con la nueva redacción, es que anteriormente se delegaba a los agentes sociales, a través de los convenios colectivos en determinar la indemnización que le corresponde al trabajador. Actualmente, el legislador lo ha tasado al disponer que tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, o la superior fijada en convenio colectivo o contrato individual. En este caso, el protagonismo no lo lleva exclusivamente los convenios colectivos. Empero, en el supuesto que el contrato, incluida, en su caso, las prórrogas, sea superior a dieciocho meses, la indemnización a abonar será, como mínimo, de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 20 días de salario por cada año de servicio.

El legislador señala que el período de preaviso de extinción podrá concertarse por escrito en el contrato con sujeción a los límites de duración que se indiquen en los convenios colectivos. En defecto de pacto, el empresario deberá dar preaviso a la extinción del contrato al trabajador afectada con:

- a) Diez días de antelación, si su duración ha sido superior a tres meses.
- b) Quince días si ha sido superior a seis meses.
- c) Un mes si ha sido superior a un año.

Hay que resaltar, por una parte, que el incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa dará lugar al abono al trabajador de una indemnización equivalente al salario de los días en que dicho plazo se hubiera incumplido. Por otra, el incumplimiento del contrato por la empresa o por la persona trabajadora, que conlleve la inejecución total de la prestación artística, se regirá por lo establecido al respecto en el CC. Entendiéndose, en este caso, como inejecución total a aquellos supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada.

Llama la atención que el legislador, en el supuesto de que no se establezca el período de preaviso en el contrato o en los convenios colectivos, solo señala el período al empresario; según los días anteriormente señalados. Y no establece un período específico a la persona artista en el caso de que quiera extinguir el contrato de trabajo. Por lo que se debe acudir a lo que establece el ET con relación al periodo de prueba.

Tabla 11. Artículo 2.Cinco del RDL 5/2022

| Art. 10 Real Decreto 1435/1985 (antigua redacción) | Art. 10 Real Decreto 1435/1985 (nueva redacción) [art. 2. Cinco del RDL 5/2022] |
|---|---|
| <p>Uno. La extinción del contrato de duración determinada se producirá por el total cumplimiento del mismo, o por la expiración del tiempo convenido, o, en su caso, de la prórroga o prórrogas acordadas.</p> <p>Dos. Cuando la duración del contrato, incluidas en su caso las prórrogas, sea superior a un año, el artista tendrá derecho a una indemnización cuya cuantía habrá de fijarse en convenio colectivo o pacto individual. En ausencia de tal acuerdo la indemnización será de siete días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores.</p> | <p>Uno. La extinción del contrato de duración determinada se producirá por el total cumplimiento del mismo, o por la expiración del tiempo convenido, o, en su caso, de la prórroga o las prórrogas acordadas.</p> <p>Dos. A la finalización del contrato artístico previsto en el artículo 5, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la superior fijada en convenio colectivo o contrato individual.</p> <p>Cuando la duración del contrato, incluida, en su caso, las prórrogas, sea superior a dieciocho meses, la indemnización a abonar será, como mínimo, de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar veinte días de salario por cada año de servicio.</p> |

| Art. 10 Real Decreto 1435/1985 (antigua redacción) | Art. 10 Real Decreto 1435/1985 (nueva redacción) [art. 2. Cinco del RDL 5/2022] |
|---|---|
| <p>Tres. La extinción del contrato habrá de ser preanunciada al artista con diez días de antelación, si su duración ha sido superior a tres meses; con quince días si ha sido superior a seis meses, y con un mes si ha sido superior a un año. La falta de preaviso dará lugar al abono de los salarios correspondientes al número de días con los que debería haber sido preanunciada la extinción del contrato.</p> <p>Cuatro. El incumplimiento del contrato por el empresario o por el artista, que conlleve la inejecución total de la prestación artística, se regirá por lo establecido al respecto en el Código Civil. Por inejecución total se entenderán aquellos supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada.</p> <p>Cinco. Las distintas modalidades de extinción del contrato de trabajo y sus efectos, en lo no previsto en este artículo, se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.</p> | <p>Tres. El período de preaviso de extinción podrá concertarse por escrito en el contrato con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto, la empresa deberá preavisar la extinción del contrato a la persona afectada con diez días de antelación, si su duración ha sido superior a tres meses; con quince días si ha sido superior a seis meses, y con un mes si ha sido superior a un año. El incumplimiento de esta obligación por parte del empresario dará lugar al abono a la persona trabajadora de una indemnización equivalente al salario de los días en que dicho plazo se hubiera incumplido.</p> <p>Cuatro. El incumplimiento del contrato por la empresa o por la persona trabajadora, que conlleve la inejecución total de la prestación artística, se regirá por lo establecido al respecto en el Código Civil. Por inejecución total se entenderán aquellos supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada.</p> |

3.13 JURISDICCIÓN COMPETENTE

La jurisdicción competente para los conflictos que nazcan entre los trabajadores y las empresas como consecuencia del contrato de trabajo le corresponde

al orden jurisdiccional social¹⁸⁰, como se puede ver la redacción del precepto en la siguiente tabla. Hay que destacar, no obstante, que la redacción de este precepto es otro ejemplo del lenguaje no sexista que utiliza el legislador español.

Tabla 12. Artículo 2.Seis del RDL 5/2022

| Art. 11 Real Decreto 1435/1985 (antigua redacción) | Art. 11 Real Decreto 1435/1985 (nueva redacción) [art. 2.Seis del RDL 5/2022] |
|--|--|
| Los conflictos que surjan entre los artistas en espectáculos públicos y las Empresas, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia de los Jueces y Tribunales del orden jurisdiccional social. | Los conflictos que surjan entre las personas trabajadoras y las empresas como consecuencia del contrato de trabajo serán competencia de los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social |

Se ha afirmado, bajo este contexto, que el artista «contratado se obligó en términos que le colocaban –lógicamente, en el ámbito temporal y funcional del contrato, singular en los de esta especie que por eso se conceptúa como relación especial tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la precedente Ley de Relaciones Laborales de 1976– dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, al aceptar la fecha, local, horario, duración y contenido de su actuación, sin perjuicio de poder realizar su cometido con cierta independencia en el aspecto artístico de su función, cual es la que deriva de las cláusulas adicionales incorporadas al contrato, determinantes de la extensión y disposición del espacio escénico, sus requisitos técnicos, aportación de elementos de sonorización, accesos, camerinos, etc., reservas perfectamente subsumibles en el carácter sinalagmático propio de la relación laboral, que no por ello pierde su condición de tal, como ya esta Sala ha declarado en supuestos análogos –sentencias de 20 de junio de 1966, y 30 de junio de 1970, entre otras–; es decir que el negado requisito de dependencia, entendido en el sentido que deriva de la doctrina establecida por la jurisprudencia del orden social¹⁸¹, también ha de reconocerse concurrente y así es procedente la aplicación de lo que previenen los artículos 1.1 y 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores; y, por ende, ha de concluirse que esta jurisdicción es la competente para conocer del asunto, como lo entendió la sentencia recurrida y que procede rechazar los dos primeros motivos del recurso»¹⁸².

¹⁸⁰ LUJÁN ALCARAZ, J., «Novedades en la regulación del proceso ordinario en la Ley de la Jurisdicción Social», *RMESS*, núm. 103, 2013, págs. 127-156.

¹⁸¹ En este sentido, *Cfr.* SSTSJ de Madrid, de 30 de marzo de 2001 y 25 de abril de 2002; STSJ de Granada, de 30 de marzo de 2004; y, SSTSJ de Madrid, de 12 de marzo de 2008 y de 29 de abril de 2009.

¹⁸² STS 4 diciembre 1984.

3.14 RÉGIMEN APLICABLE AL PERSONAL TÉCNICO Y AUXILIAR

El RD 1435/1985, a consecuencia de la promulgación del RDL 5/2022, como ya se ha indicado, incluye a las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales. Entendiéndose como personal técnico y auxiliar aquella persona que presta servicios vinculados de manera directa a la actividad artística y que resulten imprescindibles para su ejecución, tales como la preparación, montaje y asistencia técnica del evento, o cualquier trabajo necesario para la completa ejecución de aquella; así como la sastrería, peluquería y maquillaje y otras actividades entendidas como auxiliares, siempre que no se trate de actividades que se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa, aunque sean de modo cíclico.

Empero, solo se aplica los artículos 1, 3, 4, 5, 10 (apartados 1.2.3), 11 y 12 del RD 1435/1985. Dicho de otra manera, solo se aplica al ámbito de aplicación de dicha norma, que es evidente; así como la forma del contrato de trabajo, el período de prueba y la duración y modalidades del contrato de trabajo que señala aquel Real Decreto. Por tanto, no es aplicable, como señala la siguiente tabla, los preceptos (2, 6, 7, 8, 9 y 10.4) que hacen alusión a la capacidad para contratar, derechos y deberes de las partes, retribuciones, jornada, descansos y vacaciones, la extinción del contrato; exclusivamente, cuando «el incumplimiento del contrato por la empresa o por la persona trabajadora, que conlleve la inejecución total de la prestación artística, se regirá por lo establecido al respecto en el Código Civil»¹⁸³. En las siguientes tablas se puede visio-
 nar la nueva disposición única, así como los preceptos y lo que no le son aplicables al personal técnico y auxiliar.

Tabla 13. Artículo 2.Siete del RDL 5/2022

| Disp. adic. única Real Decreto 1435/1985 (nueva redacción) [art. 2.Siete del RDL 5/2022] |
|---|
| Las previsiones contenidas en este real decreto son de aplicación al personal técnico y auxiliar al que se refiere el artículo 1. Por excepción, no les resulta de aplicación los artículos 2, 6, 7, 8, 9 y 10, apartado 4, aplicables exclusivamente a las personas artistas. |

¹⁸³ Artículo 10.4 del RD1492/1985.

Tabla 14. Preceptos del RD 1435/1985 que SÍ se aplican al personal técnico y auxiliar

| | |
|-----------------------|---|
| Artículo 1. | Ámbito de aplicación. |
| Artículo 3. | Forma del contrato. |
| Artículo 4. | Período de prueba. |
| Artículo 5. | Duración y modalidades del contrato de trabajo. |
| Artículo 10 (1, 2, 3) | Extinción del contrato. |
| Artículo 11. | Jurisdicción competente. |
| Artículo 12. | La aplicación del ET 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. |

Tabla 15. Preceptos del RD 1435/1985 que NO se aplican al personal técnico y auxiliar

| | |
|---------------|-----------------------------------|
| Artículo 2. | Capacidad para contratar. |
| Artículo 6. | Derechos y deberes de las partes. |
| Artículo 7. | Retribuciones. |
| Artículo 8. | Jornada. |
| Artículo 9. | Descansos y vacaciones. |
| Artículo 10.4 | Extinción del contrato. |

3.15 COTIZACIÓN DE LOS ARTISTAS CON BAJOS INGRESOS INTEGRADOS EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS Y ADAPTACIONES NORMATIVAS

Todo lo concerniente a la cotización de los artistas con bajos ingresos integrados en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos¹⁸⁴ y adaptaciones normativas se regula en la Disposición adicional primera, Disposición adicional segunda, Disposición final primera y Disposición final segunda del RDL 5/2022. En estas dos últimas disposiciones se realizan modificaciones, respectivamente, al artículo 151 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)¹⁸⁵ y el artículo 32.1 y 3 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social¹⁸⁶. La nueva redacción de las disposiciones adicionales y la modificación de las disposiciones finales se pueden visionar en las siguientes tablas¹⁸⁷.

¹⁸⁴ Vid. MURCIA MOLINA, S., *La Seguridad Social de los artistas profesionales en espectáculos públicos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, págs. 97 y ss.

¹⁸⁵ BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

¹⁸⁶ BOE núm. 22, de 25 de enero de 1996.

¹⁸⁷ Con relación a la cotización a la Seguridad Social de los artistas en espectáculos públicos. Vid. HURTADO GONZÁLEZ, L., *AL*, núm. 1, tomo I, 2006.

Tabla 16. Disposición adicional primera del RDL 5/2022

Disp. adic. primera Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector

Se aplicará una cotización reducida en los términos que se fijen en la norma correspondiente, y de acuerdo con la disposición adicional segunda de este real decreto-ley, a los artistas con rendimientos anuales inferiores a 3.000 euros que se encuentren dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Tabla 17. Disposición adicional segunda del RDL 5/2022

Disp. adic. segunda Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector

Con el fin de facilitar el establecimiento de un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos, en función de los rendimientos obtenidos por su actividad económica o profesional, el Gobierno procederá a efectuar las adaptaciones que resulten precisas en el Reglamento General sobre Inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero y en el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

Tabla 18. Disposición final primera del RDL 5/2022

| Art. 151 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (antigua redacción) | Art. 151 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (nueva redacción) [Disp. Final Primera del RDL 5/2022] |
|---|--|
| 3. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución. | 3. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, o en la relación laboral especial de las personas artistas |

| | |
|--|---|
| <p>Art. 151 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (antigua redacción)</p> | <p>Art. 151 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (nueva redacción) [Disp. Final Primera del RDL 5/2022]</p> |
| | <p>que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades, técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad; ni a los contratos por sustitución.</p> |

Tabla 19. Disposición final segunda del RDL 5/2022

| | |
|--|---|
| <p>Art. 32.1) y 3) Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (antigua redacción)</p> | <p>Art. 32.1) y 3) Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (nueva redacción) [Disp. Final Segunda del RDL 5/2022]</p> |
| <p>1. Respecto a los artistas sujetos a la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, así como respecto del personal técnico y auxiliar figurado en el apartado 3.II de este mismo artículo, la cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social, se regirá por las normas de las subsecciones precedentes de esta misma sección 2.^a, sin otras particularidades que las establecidas en los apartados siguientes [...]</p> | <p>1. Respecto a los trabajadores sujetos a la relación laboral especial de los artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, la cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social, se regirá por las normas de las subsecciones precedentes de esta misma sección 2.^a, sin otras particularidades que las establecidas en los apartados siguientes. [...]</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Art. 32.1) y 3) Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (antigua redacción)</p> | <p>Art. 32.1) y 3) Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (nueva redacción) [Disp. Final Segunda del RDL 5/2022]</p> |
| <p>3. A efectos de cotización por contingencias comunes, quedan incluidas en los grupos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social que se determinan, entre los establecidos en el citado apartado 2 del artículo 26 de este Real Decreto, las siguientes categorías profesionales:</p> | <p>3. A efectos de cotización por contingencias comunes, quedan incluidas en los grupos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social que se determinan, entre los establecidos en el artículo 26.2, las siguientes categorías profesionales:</p> |

Tabla 20. Artículo 32.1) y 3) Real Decreto 2064/1995 (nueva redacción) [Disp. final segunda del RDL 5/2022]

| | | | |
|---|---|---|-----------------------------------|
| <p>Art. 32.1) y 3) Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (antigua redacción)</p> | <p>Art. 32.1) y 3) Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (nueva redacción)</p> | | |
| <p>I. Trabajos de teatro, circo, música, variedades y folklore, incluidos los que se realicen para radio y televisión o mediante grabaciones:</p> | <p>I. Trabajos de teatro, circo, música, variedades y folklore, incluidos los que se realicen para radio y televisión o mediante grabaciones:</p> | | |
| <p><i>Categoría profesional</i></p> | <p><i>Grupo de cotización</i></p> | <p><i>Categoría profesional</i></p> | <p><i>Grupo de cotización</i></p> |
| <p>Directores, Directores Coreográficos, de Escena y Artísticos, Primeros Maestros, Directores y Presentadores de Radio y Televisión.</p> | <p>1</p> | <p>Directores, Directores Coreográficos, de Escena y Artísticos, Primeros Maestros, Directores y Presentadores de Radio y Televisión.</p> | <p>1</p> |
| <p>Segundos y terceros Maestros Directores, primeros y segundos Maestros sustitutos y Directores de Orquesta.</p> | <p>2</p> | <p>Segundos y terceros Maestros Directores, primeros y segundos Maestros sustitutos y Directores de Orquesta.</p> | <p>2</p> |

| Art. 32.1) y 3) Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (antigua redacción) | | Art. 32.1) y 3) Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (nueva redacción) | |
|---|----------------------------|--|----------------------------|
| <i>Categoría profesional</i> | <i>Grupo de cotización</i> | <i>Categoría profesional</i> | <i>Grupo de cotización</i> |
| Maestros Coreográficos, Maestros de Coros, Maestros Apuntadores, Directores de Banda, Regidores, Apuntadores y Locutores de Radio y Televisión. | 3 | Maestros Coreográficos, Maestros de Coros, Maestros Apuntadores, Directores de Banda, Regidores, Apuntadores y Locutores de Radio y Televisión. | 3 |
| Actores, Cantantes Líricos y de música ligera, Caricatos, Animadores de Salas de Fiesta, Bailarines, Músicos y Artistas de Circo, variedades y Folklore. | 3 | Actores, Cantantes Líricos y de música ligera, Caricatos, Animadores de Salas de Fiesta, Bailarines, Músicos y Artistas de Circo, variedades y Folklore. | 3 |
| Adjuntos de Dirección. | 5 | Adjuntos de Dirección. | 5 |
| Secretarios de Dirección. | 7 | Secretarios de Dirección. | 7 |
| II. Trabajos de producción, doblaje o sincronización de películas (tanto en las modalidades de largometrajes como de cortometrajes o publicidad) o para televisión: | | II. Trabajos de producción, doblaje o sincronización de películas (tanto en las modalidades de largometrajes como de cortometrajes o publicidad) o para televisión, y trabajos técnicos y auxiliares directamente vinculados a actividades de artes escénicas, audiovisuales y las musicales: | |
| <i>Categoría profesional</i> | <i>Grupo de cotización</i> | <i>Categoría profesional</i> | <i>Grupo de cotización</i> |
| Directores. | 1 | Directores. | 1 |
| Directores de Fotografía. | 2 | Directores de Fotografía. | 2 |
| Directores de Producción y Actores. | 3 | Directores de Producción, Directores Técnicos y Actores | 3 |
| Decoradores. | 4 | Decoradores. Escenógrafos de espectáculos en vivo, eventos y audiovisuales, Diseñadores de maquinaria escénica, Directores de sonido, Directores de iluminación, Directores de sastrería. | 4 |

| Art. 32.1) y 3) Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (antigua redacción) | | Art. 32.1) y 3) Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (nueva redacción) | |
|--|----------------------------|---|----------------------------|
| <i>Categoría profesional</i> | <i>Grupo de cotización</i> | <i>Categoría profesional</i> | <i>Grupo de cotización</i> |
| Montadores, Técnicos de Doblaje, Jefes técnicos y Adaptadores de Diálogo, Segundos Operadores, Maquilladores, Ayudantes técnicos, Primer Ayudante de Producción, Fotógrafo (foto fija), Figurinistas, Jefes de Sonido y Ayudantes de Dirección. | 5 | Montadores, Técnicos de Doblaje, Jefes técnicos y Adaptadores de Diálogo, Segundos Operadores, Maquilladores, Ayudantes técnicos, Primer Ayudante de Producción, Fotógrafo (foto fija), Figurinistas, Iluminadores, Técnicos de sonido, Técnicos de maquinaria escénica, Técnicos de utilería, Técnicos de sastrería. | 5 |
| Ayudantes de Operador, Ayudantes Maquilladores, Segundos Ayudantes de Producción, Secretarios de Rodaje, Ayudantes Decoradores, Peluqueros, Ayudantes de Peluquería, Ayudantes de Sonido, Secretario de Producción en Rodaje, Ayudantes de Montaje, Auxiliares de Dirección, Auxiliares de Maquillador y Auxiliares de Producción, Comparsaría y Figuración. | 7 | Ayudantes de Operador, Ayudantes Maquilladores, Ayudantes Caracterizadores, Ayudantes Sonido, Ayudantes de regiduría, Ayudantes iluminadores, Ayudantes de maquinaria escénica, Ayudantes de utilería, Ayudantes de sastrería, Ayudantes Decoradores, Peluqueros, Ayudantes de Peluquería Segundos Ayudantes de Producción, Secretarios de Rodaje, Secretario de Producción en Rodaje, Ayudantes de Montaje, Auxiliares de Dirección, Auxiliares de Maquillador y Auxiliares de Producción, Comparsaría y Figuración, Avisadores. | 7 |

Como se ha podido observar, el contrato de duración determinada artístico queda fuera de la penalización económica siempre que el contrato sea inferior a treinta días. Por lo que se ha modificado la LGSS con el propósito de eximir de la cotización adicional en contratos de duración determinada inferiores a treinta días a los contratos celebrados al amparo de la relación laboral especial de las per-

sonas que realizan actividades artísticas, técnicas y auxiliares en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la música. Se prevé el desarrollo de una norma para establecer, por una parte, una cotización reducida a los artistas con rendimientos anuales inferiores a 3.000 euros que se encuentren dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos¹⁸⁸. Por otra, el desarrollo de un nuevo sistema de cotización de artistas autónomos en función de los rendimientos obtenidos por su actividad económica o profesional. Norma que ya se ha promulgado, como se verá en este estudio y se analiza más adelante.

Asimismo, se actualizan las categorías profesionales de los perfiles de trabajadores indicados en el artículo 32 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, al incorporar al personal técnico y auxiliar de la siguiente manera:

| Categoría profesional | Grupo de cotización |
|--|---------------------|
| Directores | 1 |
| Directores de Fotografía | 2 |
| Directores de Producción, Directores Técnicos y Actores | 3 |
| Decoradores. Escenógrafos de espectáculos en vivo, eventos y audiovisuales, Diseñadores de maquinaria escénica, Directores de sonido, Directores de iluminación, Directores de sastrería | 4 |
| Montadores, Técnicos de Doblaje, Jefes técnicos y Adaptadores de Diálogo, Segundos Operadores, Maquilladores, Ayudantes técnicos, Primer Ayudante de Producción, Fotógrafo (foto fija), Figurinistas, Iluminadores, Técnicos de sonido, Técnicos de maquinaria escénica, Técnicos de utilería, Técnicos de sastrería | 5 |
| Ayudantes de Operador, Ayudantes Maquilladores, Ayudantes Caracterizadores, Ayudantes Sonido, Ayudantes de regiduría, Ayudantes iluminadores, Ayudantes de maquinaria escénica, Ayudantes de utilería, Ayudantes de sastrería, Ayudantes Decoradores, Peluqueros, Ayudantes de Peluquería Segundos Ayudantes de Producción, Secretarios de Rodaje, Secretario de Producción en Rodaje, Ayudantes de Montaje, Auxiliares de Dirección, Auxiliares de Maquillador y Auxiliares de Producción, Comparsería y Figuración, Avisadores | 7 |

¹⁸⁸ «Una previsión que, lejos de concebirse como una suerte de “privilegio”, quizá pueda abrir el camino también, como es deseable, para otros sectores profesionales sometidos a análogas condiciones de intermitencia en la prestación de sus servicios». BAZ RODRÍGUEZ, J., «La relación laboral especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas y técnicas auxiliares», *Labos*, vol. 3, núm. 3, 2022, pág. 48.

3.16 BASE DE COTIZACIÓN APLICABLE A LOS ARTISTAS DE BAJOS INGRESOS INCLUIDOS EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS EN 2023

La base de cotización mensual para las personas artistas incluidas en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos cuyos ingresos anuales sean iguales o inferiores a 3.000 euros, se ha fijado para 2023 en 526,14 euros mensuales. No obstante, este importe será objeto de modificación en años sucesivos a través de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado; según lo dispone la Disposición transitoria cuarta RDL 1/2023.

3.17 APLICACIÓN DE LA NORMATIVA ANTERIOR A LAS PERSONAS ACOGIDAS A ESTA A EFECTOS DE LA COMPATIBILIDAD ENTRE LA ACTIVIDAD ARTÍSTICA POR LA QUE SE PERCIBAN INGRESOS DERIVADOS DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL Y LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

Aquellas personas que, a efectos de la compatibilidad entre la actividad artística por la que se perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual y la pensión de jubilación, se hayan acogido antes de 1 de abril de 2023 a lo dispuesto en el Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística¹⁸⁹, en desarrollo de la disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía¹⁹⁰, podrán seguir manteniendo dicha compatibilidad en los términos establecidos en el RDL 1/2023.

En el supuesto de que produjera la baja en el régimen de Seguridad Social correspondiente por haber finalizado la relación laboral o por cese de la actividad por cuenta propia, en el caso de que posteriormente se vuelva a realizar una actividad artística antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación, la persona artista podrá seguir acogándose a lo dispuesto en el Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, a efectos de compatibilizar la pensión de jubilación.

¹⁸⁹ BOE núm. 102, de 29 de abril de 2019.

¹⁹⁰ BOE núm. 314, de 29 de diciembre de 2018.

En estos mismos casos, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, el cese en la actividad artística determinará, de realizarse posteriormente otra actividad artística, la aplicación del nuevo régimen jurídico de compatibilidad con la pensión de jubilación establecido en el RDL 1/2023, sin que suponga obstáculo para ello que se haya accedido anticipadamente a dicha pensión.

Bajo este contexto, se resalta que con efectos 1 de abril del 2023, la disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía, y el Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística, que desarrolla el citado real decreto-ley queda derogado por la Disposición derogatoria única del RDL 1/2023.

3.18 INCOMPATIBILIDADES EN LAS PENSIONES ORDINARIAS DE JUBILACIÓN Y RETIRO

El percibo de las pensiones de jubilación o retiro será incompatible, con carácter general, con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social, según señala el nuevo artículo 33.2 del Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado¹⁹¹. Sin embargo, será compatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social, en los siguientes términos:

- a) La edad de acceso a la pensión de jubilación o retiro debe ser, como mínimo, la establecida como edad de jubilación forzosa para el correspondiente colectivo de funcionarios públicos.
- b) El porcentaje aplicable al haber regulador a efectos de determinar la cuantía de la pensión debe ser del 100%.

En el supuesto de desempeñar una actividad compatible, la cuantía de la pensión será equivalente al 50% del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o el que el pensionista esté percibiendo en la fecha de inicio de la actividad, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, que no se podrá percibir du-

¹⁹¹ BOE núm. 126, de 27 de mayo de 1987.

rante el tiempo en que se compatibilice pensión y actividad. Empero, si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, como mínimo, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100%.

La pensión se revalorizará en su integridad, en los términos establecidos para las pensiones del Régimen de Clases Pasivas. En tanto se desempeñe el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50%. Esta reducción no será aplicable cuando la pensión de jubilación o retiro sea compatible con la actividad por cuenta propia y se acredite tener contratado al menos un trabajador por cuenta ajena o se trate de una actividad artística. El legislador destaca que no será exigible el 100% del haber regulador cuando el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia de las personas que realicen una actividad artística a las que se refiere el artículo 249 quater de la LGSS.

A efectos de la compatibilidad, el legislador entiende por actividad artística «la realizada por las personas que desarrollan actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreográfica, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas, de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual, artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas, y, en todo caso, la desarrollada por cualquier persona cuya actividad sea reconocida como artista intérprete o ejecutante en el título I del libro segundo del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia, o como artista, artista intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical, conforme al artículo 1. 2, párrafo 2.º del RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad».

Asimismo, incluye dentro del ámbito de la compatibilidad el trabajo por cuenta ajena y la actividad por cuenta propia desempeñada por autores de obras literarias, artísticas o científicas, tal como se definen en Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las

disposiciones legales vigentes sobre la materia¹⁹², se perciban o no derechos de propiedad intelectual por dicha actividad, incluidos los generados por su transmisión a terceros y con independencia de que por la misma actividad perciban otras remuneraciones conexas.

En estos casos, la cuantía de la pensión de jubilación o retiro de carácter forzoso será compatible al 100% con esta actividad por cuenta ajena o por cuenta propia. En el supuesto de pensiones de jubilación o retiro de carácter voluntario, sus beneficiarios podrán acceder a esta compatibilidad a partir del momento en que cumplan, al menos, la edad establecida de jubilación forzosa para el correspondiente colectivo de funcionarios públicos. El importe de la pensión de jubilación contributiva compatible con la actividad artística incluye el complemento para pensiones inferiores a la mínima y el complemento por maternidad o reducción de la brecha de género.

Las personas perceptoras de jubilación forzosa que realicen una actividad artística causarán alta y cotizarán en los términos previstos en los artículos 153 ter y 310 bis de la LGSS. La persona beneficiaria tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos. Sin embargo, no podrá acogerse a esta compatibilidad el beneficiario de una pensión de jubilación que, además de desarrollar la actividad o percibir ingresos, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia diferente a la actividad artística que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

3.19 COTIZACIÓN DE LAS PERSONAS PENSIONISTAS DE JUBILACIÓN CUANDO REALICEN ACTIVIDADES ARTÍSTICAS

Durante la realización de un trabajo por cuenta ajena, compatible con la pensión de jubilación, los empresarios estarán obligados a solicitar el alta y cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social únicamente por contingencias profesionales, según la normativa reguladora de dicho régimen. Empero, quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9% sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre la empresa y la persona artista, quedando a cargo del empresario el 7% y del trabajador el 2%.

¹⁹² BOE núm. 97, de 22 de abril de 1996.

3.20 COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON LA ACTIVIDAD ARTÍSTICA

El percibo del 100% del importe de la pensión de jubilación contributiva será compatible con la actividad artística en las siguientes situaciones:

a) Con el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia de las personas que desarrollen una actividad artística

A estos efectos, reitera lo qué entiende por «actividad artística», como aquella «realizada por las personas que desarrollan actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreográfica, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas, de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual, artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas, y, en todo caso, la desarrollada por cualquier persona cuya actividad sea reconocida como artista intérprete o ejecutante del título I del libro segundo del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia, o como artista, artista intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical, conforme al artículo 1. 2, párrafo 2.º del RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad».

Como se puede observar es la misma definición que indica para la «Incompatibilidades en las pensiones ordinarias de jubilación y retiro», ya analizadas. Si se contrasta con el RDL 5/2022, se desprende que el legislador no hace una definición de actividad artística, pero sí de «relación especial de trabajo de las personas artistas». No obstante, en esta definición entiende que quedan incluidos en el ámbito de aplicación, entre otras, las personas que desarrollan actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreográfica, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas; de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual; artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas, y, en todo caso, cualquier otra persona cuya actividad sea reconocida como la de un artista, intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovi-

sual y la musical. Por lo que la definición, en cierta medida, coincide con las personas que el RDL 5/2022 señala. En este caso, cabría preguntarse si se podría intuir que son sinónimos la «actividad artística» y la «relación especial de trabajo de las personas artistas».

b) Con el trabajo por cuenta ajena y la actividad por cuenta propia desempeñada por personas autoras de obras literarias, artísticas o científicas, tal como se definen en el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia; se perciban o no derechos de propiedad intelectual por dicha actividad, incluidos los generados por su transmisión a terceros y con independencia de que por la misma actividad perciban otras remuneraciones conexas.

El importe de la pensión de jubilación contributiva compatible con la actividad artística incluye el complemento para pensiones inferiores a la mínima y el complemento por maternidad o reducción de la brecha de género. Empero, se advierte que la persona beneficiaria de la situación de compatibilidad tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos. No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad la persona beneficiaria de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, además de desarrollar la actividad artística, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia diferente a la indicada actividad que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

De igual forma, se excluye cualquier modalidad de jubilación anticipada en tanto la persona titular no cumpla la edad ordinaria de jubilación que le corresponda; es decir, haber cumplido 67 años, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias¹⁹³.

Como alternativa al régimen de compatibilidad, la persona beneficiaria de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social podrá optar por la aplicación del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente, cuando reúna los requisitos para ello. De igual manera, la persona pensionista de jubilación, a su vez, podrá optar por la suspen-

¹⁹³ Artículo 205.1 a) LGSS.

sión del percibo de su pensión. En tal caso, el alta y la cotización a la Seguridad Social se realizará conforme a las normas que rijan en el régimen de Seguridad Social que corresponda en función de su actividad. La prestación de incapacidad temporal causada durante la compatibilidad se extinguirá en la fecha en la que se cause baja en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

3.21 EXTENSIÓN AL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS

Se incluyen de manera obligatoria en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos las personas físicas mayores de 18 años que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena, en los términos y condiciones que se determinen en esta ley y en sus normas de aplicación y desarrollo. A estos efectos, el legislador señala de manera específica a aquellas personas que ejerzan por cuenta propia cualquiera de las actividades artísticas a que se refiere el artículo 249 quater.1 de la LGSS, ya comentado.

3.22 COTIZACIÓN DE LOS PERCEPTORES DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN CUANDO REALICEN ACTIVIDADES ARTÍSTICAS

Durante la realización de un trabajo por cuenta propia compatible con la pensión de jubilación, las personas estarán obligadas a solicitar el alta y cotizar en este régimen especial únicamente por contingencias profesionales y quedarán sujetas a una cotización especial de solidaridad del 9% sobre su base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones¹⁹⁴.

¹⁹⁴ La Tesorería es el órgano encargado de regularizar y determinar la cotización definitiva, y no la persona trabajadora. STSJ Madrid 25 abril 2002, Rec. 8067/1999.

3.23 COTIZACIÓN DE LOS ARTISTAS CON BAJOS INGRESOS INTEGRADOS EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS

La base de cotización por contingencias comunes de las personas artistas de bajos ingresos integrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se determinará por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. A estos efectos, se considerarán como artistas autónomos de bajos ingresos aquellos cuyos rendimientos netos durante cada ejercicio determinados sean iguales o inferiores a los establecidos en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas; así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector.

La base de cotización resultará de aplicación una vez solicitada expresamente por el trabajador autónomo, a través de los procedimientos automatizados que establezca específicamente la Tesorería General de la Seguridad Social. Dicha base de cotización se aplicará con los mismos efectos temporales a los establecidos con carácter general para los cambios de base de cotización del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en función de la fecha de solicitud de dicha base de cotización, salvo que esta solicitud se haya realizado junto con la solicitud de alta, en cuyo caso se aplicará desde la fecha de efectos de esta.

Cuando en el procedimiento de regularización de cuotas se compruebe que el promedio de los rendimientos netos mensuales efectivamente obtenidos es igual o inferior al promedio mensual de los rendimientos, no se procederá a la citada regularización de cuotas, salvo que el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social verifique la falta de condición de artista del trabajador autónomo en el periodo anual de que se trate, en cuyo caso se procederá a la regularización de cuotas hasta la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla reducida de bases de cotización establecida para este régimen especial. En este sentido, la Tesorería General de la Seguridad Social suministrará la información oportuna al citado Organismo Estatal. Si se comprueba que el promedio de los rendimientos netos mensuales efectivamente obtenidos es superior al promedio mensual de los rendimientos, se procederá a dicha regularización de cuotas conforme a lo establecido en el artículo 308.1.c) de la LGSS.

El plazo reglamentario de ingreso de las cuotas será el establecido con carácter general, salvo que la persona interesada solicite expresamente, a través de los procedimientos automatizados que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, que el plazo de ingreso de las cuotas sea trimestral, de forma que las cuotas correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo se ingresen en el mes de abril; las cuotas correspondientes a los meses de abril, mayo y junio, se ingresen en el mes de julio; las cuotas correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre, se ingresen en el mes de octubre; y las cuotas correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre, se ingresen en el mes de enero del año siguiente. Las solicitudes presentadas en cada trimestre natural surtirán efectos a partir del primer mes del trimestre natural posterior.

3.24 PRESTACIÓN ESPECIAL POR DESEMPLEO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SUJETAS A LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ARTISTAS QUE DESARROLLAN SU ACTIVIDAD EN LAS ARTES ESCÉNICAS, AUDIOVISUALES Y MUSICALES, ASÍ COMO DE LAS PERSONAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES TÉCNICAS Y AUXILIARES NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DE DICHA ACTIVIDAD

Las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, tienen derecho a la prestación por desempleo especial. Bajo este contexto, pueden acceder a esta prestación las personas que reúnan las siguientes condiciones:

- a) No tener derecho a la prestación contributiva por desempleo.
- b) Cumplir todos los requisitos los siguientes requisitos:
 - Estar afiliadas a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta en los casos que legal o reglamentariamente se determinen.
 - Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del acuerdo de actividad¹⁹⁵.

¹⁹⁵ Vid. Artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023): «Acuerdo de actividad: Acuerdo documentado mediante el que se establecen derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo para incrementar la empleabilidad de aquella, atendiendo, en su caso, a las necesidades de los colectivos prioritarios».

– No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello o se trate de supuestos de suspensión de contrato o reducción de jornada.

– Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente.

c) Acreditar sesenta días de alta con prestación real de servicios en la actividad artística en los dieciocho meses anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior.

De manera alternativa, se puede acceder cuando se acrediten cotizaciones en el Régimen General de la Seguridad Social, por alta con prestación real de servicios en la actividad artística o por regularizaciones anuales ya realizadas, durante un periodo mínimo de ciento ochenta días, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior.

No obstante, aquellas personas artistas que tengan suspendida la prestación contributiva por desempleo podrán optar por percibir la prestación especial generada por las nuevas cotizaciones efectuadas, en cuyo caso la prestación contributiva quedará extinguida. Se advierte, que no se podrá computar para el reconocimiento de un derecho posterior las cotizaciones acreditadas en los seis años anteriores a la fecha de la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, incluyendo las correspondientes a posibles regularizaciones que pudieran efectuarse con posterioridad a dicho reconocimiento, hayan sido o no computadas para el acceso a la prestación especial.

En el supuesto de que la prestación especial se solicitara dentro del plazo de los quince días siguientes a la fecha de la situación legal de desempleo en la actividad artística, el derecho nace el día siguiente al de dicha situación legal de desempleo. La solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo, así como la suscripción del compromiso de actividad. Si se acredita cumplir con los requisitos exigidos, pero presenta la solicitud transcurrida el plazo de quince días, tendrá derecho al reconocimiento de la prestación a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiese formulado la solicitud.

La duración de la prestación por desempleo será de ciento veinte días. La cuantía de esta prestación especial será igual al 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento, salvo cuando la media diaria de las bases de cotización correspondientes a los últimos sesenta días de prestación real de servicios en la actividad artística sea superior a 60 euros, en cuyo caso será igual al 100% del IPREM.

Durante el período de percepción de la prestación, la entidad gestora cotizará por la contingencia de jubilación. La base de cotización coincidirá con la base de cotización mínima vigente en cada momento, por contingencias comunes, correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social. Una vez extinguida esta prestación especial, la persona artista podrá obtener de nuevo su reconocimiento cuando vuelva a encontrarse en situación legal de desempleo, reúna los requisitos exigidos al efecto y haya transcurrido un año, al menos, desde la fecha de dicha extinción.

La prestación especial quedará extinguida si su titular accede a la protección por desempleo de nivel contributivo o asistencial, así como al Programa de Renta Activa de Inserción regulado en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo¹⁹⁶.

El agotamiento de la prestación no constituye un supuesto de acceso a los subsidios, ni mucho menos el subsidio para trabajadores mayores de 52 años. Dicho agotamiento, tampoco dará derecho a acceder a la Renta Activa de Inserción en los supuestos en los que para ello se exige agotar una prestación o subsidio por desempleo. Sin embargo, en el caso de haber percibido la prestación especial tras haber agotado una prestación contributiva, se podrá acceder al subsidio por agotamiento de ésta, siempre que se solicite en el plazo de doce meses siguientes a dicho agotamiento.

La prestación será incompatible con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, o por cuenta ajena o con cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública. Empero, sí será compatible con la percepción de derechos de propiedad intelectual y derechos de imagen.

¹⁹⁶ BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2006.

IV

REGULACIÓN EXTRANJERA

En este capítulo se abordará la regulación extranjera de las personas artistas en otros países. El estudio resulta interesante, dado que se realizará un derecho comparado para determinar las propuestas que pueden ser importantes que se tengan en cuenta para una futura modificación o regulación del Estatuto del Artista español. Para ello se han seleccionado los siguientes países: Portugal, Francia, Argentina, Bélgica, Italia, México. Perú. Como se puede observar se han seleccionado cuatro países europeos y dos latinoamericanos.

4.1 PORTUGAL

4.1.1 **Algunas consideraciones**

Portugal es uno de los países que, al igual que España, tiene una regulación propia para los artistas en Europa. Bajo este contexto, se regula por el Decreto Ley núm. 105/2021, de 29 de noviembre, Estatuto de los Profesionales del Área Cultural (Estatuto). Hay que resaltar que anterior a esta normativa se regulaba a través de la Ley 4/2008, de 7 de febrero, por la que se aprueba el régimen de contratación laboral y se establece el régimen de Seguridad Social aplicable a los trabajadores de las artes escénicas y audiovisuales que desarrollen una actividad artística, técnico-artística o de mediación destinada a espectáculos o eventos públicos.

La norma derogada solo regulaba las relaciones laborales subordinadas, en el que muchas actividades culturales quedaban excluidas del respectivo ámbito de aplicación¹. Por ello, el legislador portugués justifica un estatuto de los profesionales de la cultura que sea completo, equilibrado y que contribuya a la creación de buenas condiciones de trabajo para todos los profesionales que trabajan en este sector, proporcionándoles tanto un conjunto de normas que regulen su actividad profesional como un régimen de protección social que les apoye en todas las eventualidades.

El Estatuto se divide en las siguientes partes esenciales:

- a) El registro de profesionales de la cultura.
- b) El régimen de contratación laboral y de prestación de servicios.
- c) El régimen de protección social.

El Estatuto es aplicable a los profesionales de las artes escénicas, audiovisuales, artes visuales y de la creación literaria que ejerzan una actividad autoral, artística, técnico-artística o de mediación cultural. Hay que llamar la atención que se incluyen las creaciones literarias, cuestión que no se regula de manera taxativa en España, en la norma especial (RD 1435/1985). Sin embargo, el legislador portugués señala expresamente que no se aplica el Estatuto a los contratos de edición, fijación, autorización, licencia, transmisión o cualquier otra forma de disposición de los derechos de autor y derechos afines.

A diferencia de España, el Estatuto define los tipos de relación que se tienen en cuenta para aplicar la normativa:

- a) Las actividades autorales, las que implican creaciones intelectuales en el dominio literario y artístico, por cualquier medio exteriorizado².
- b) Las actividades de carácter artístico vinculadas a la interpretación y ejecución de obras en el ámbito de las artes escénicas, las artes visuales y las artes audiovisuales, así como otras interpretaciones o ejecuciones de naturaleza similar, que tengan lugar ante el público o estén destinadas a la grabación, transmisión o puesta a disposición para su difusión pública, cualquiera que sea el medio o el soporte utilizado.
- c) Las actividades de carácter técnico-artístico, las relacionadas con los métodos de ejecución, materiales, equipos y procesos de producción de obras

¹ Cfr: GOMES, J., *De fábrica a fábrica de sueños – Primeras reflexiones sobre el régimen de contratos de trabajo de los profesionales de la muestra*, Nuevos Estudios del Derecho Laboral, Coimbra Editora, 2010, págs. 201 y ss.

² Que están protegidas en los términos del Código de Derechos de Autor y Derechos Conexos, aprobado en anexo al Decreto-Ley núm. 63/85, de 14 de marzo

de carácter artístico destinadas al disfrute del público, a través de los distintos medios de difusión existentes.

d) Las actividades de mediación cultural que son las relacionadas con la producción, realización y difusión de las artes escénicas o audiovisuales, incluyendo la apreciación y difusión de obras y artistas.

Asimismo, indica a aquellas personas que son consideradas como profesionales que ejercen una actividad de autor, artística, técnico-artística o de mediación cultural:

- a) Los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad del contrato de trabajo.
- b) Los trabajadores autónomos, incluidos los empresarios individuales.
- c) Miembros de los órganos estatutarios de las personas colectivas en el ámbito de la cultura.
- d) Titulares de establecimientos de responsabilidad limitada en el ámbito cultural.

4.1.2 El registro de profesionales de la cultura

Los profesionales de la cultura que estén válidamente inscritos en el registro nacional de profesionales del ámbito de las actividades artísticas, culturales y de entretenimiento se inscribirán automáticamente en el registro de profesionales de la cultura cuando cumplan los requisitos previstos en la normativa.

El Registro, además de ser opcional, tiene los siguientes fines:

- a) Identificación individual, haciendo el ejercicio de la respectiva actividad de fe pública.
- b) Estructuración e identificación estadística del sector cultural.
- c) Permitir la futura definición de políticas públicas de valorización profesional y técnica, apoyo y otras prestaciones públicas.
- d) Aplicación del régimen especial de protección social contenido en el propio Estatuto.

4.1.3 El régimen de contratación laboral y de prestación de servicios

A comparación con España, se define el contrato de trabajo como aquel contrato por el que una persona física que desarrolla una actividad de autor, artística, técnico-artística o de mediación cultural se compromete, a cambio de

una remuneración, a prestar su actividad a otra u otras personas, en el ámbito de la organización y bajo su autoridad.

Bajo este contexto, se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando, en la relación entre la persona que presta una actividad autoral, artística, técnico-artística o de mediación cultural, y la otra u otras personas que se benefician de ella, se verifican algunas de las características previstas en el artículo 12 del Código del Trabajo.

Aquel precepto dispone que se presume que existe un contrato de trabajo cuando, en la relación entre la persona que presta una actividad y otra u otras que se benefician de ella, se verifica alguna de las siguientes características:

a) La actividad se realiza en un lugar propio o determinado por su beneficiario. No obstante, el Estatuto señala que se considera lugar de trabajo todos los emplazamientos pertenecientes a las entidades beneficiarias del servicio estén o no determinados por ellas, incluidos los ateliers y todos los lugares donde se realicen trabajos de desarrollo, preproducción, ensayos, ejecución, finalización y postproducción de eventos de carácter cultural y artístico u otras actividades complementarias o accesorias al trabajo prestado.

b) Los equipos e instrumentos de trabajo utilizados pertenecen al beneficiario de la actividad.

c) El proveedor de la actividad respeta los horarios de inicio y fin de la actividad, determinados por el beneficiario de esta. El Estatuto, sin embargo, dispone que los horarios de inicio y la finalización de la prestación, determinados por la entidad beneficiaria del servicio, incluyen los que se observan para la preparación, ejecución y finalización de obras y eventos de carácter cultural y artístico; aunque sea en lugares elegidos por el prestador de la actividad y que no sean determinados por la entidad beneficiaria del servicio.

d) Se paga una determinada cantidad de dinero con cierta periodicidad al proveedor de la actividad, como pago por la misma.

e) El proveedor de la actividad desempeña funciones de gestión o dirección en la estructura organizativa de la empresa.

Con relación a la forma de realizar el contrato de trabajo, se exige que sea por escrito y cumplir con las indicaciones obligatorias señaladas en el Código de Trabajo. Asimismo, deberá contener el número de la tarjeta del profesional de la cultura, si procede. Llama la atención que se presumen como personas altamente cualificadas los profesionales que ejercen actividades de autoría, artísticas, técnico-artísticas o de mediación cultural. Por consiguiente, son susceptibles de acogerse, en materia de Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y al régimen de residentes no habituales.

Los contratos de trabajo que se pueden celebrar se centran en las siguientes modalidades:

- a) Contrato de trabajo por tiempo indefinido.
- b) Contratos de trabajo de duración determinada o incierta: Se celebran para satisfacer necesidades temporales objetivamente definidas por el empresario y solo por el período de tiempo estrictamente necesario para la satisfacción de dichas necesidades, con vistas al ejercicio de las actividades enumeradas en estos estatutos. Tendrán una duración máxima de cuatro años, incluidas las renovaciones³.
- c) Contrato de trabajo de muy corta duración: Se celebran para la realización de las actividades previstas en el Estatuto. La duración no podrá ser superior a treinta y cinco días y no serán objeto de forma escrita –excepción a la regla– sin perjuicio de las comunicaciones legalmente debidas a la Seguridad Social. La duración total de los contratos celebrados entre un mismo trabajador y empresario no podrá exceder de 70 días laborables en cada año natural⁴.
- d) Contrato de trabajo con actividad discontinua: Se podrá acordar intercalando la prestación de trabajo con uno o varios periodos de inactividad, que no podrá ser inferior a cinco meses anuales a tiempo completo, de los cuales al menos tres deben ser consecutivos⁵. De manera expresa, el contrato debe contener, por una parte, la identificación, firmas y domicilio o sede de las partes. Por otra, la indicación del número anual de horas de trabajo o del número anual de días de trabajo a tiempo completo⁶.

³ No estarán sujetos al régimen previsto en el Código de Trabajo en materia de sucesión de contratos. Tendrán la duración que las partes estipulen expresamente por escrito y podrán renovarse hasta tres veces; y sólo pueden ser objeto de renovación si las partes lo estipulan expresamente por escrito.

⁴ En el caso de que se infrinja lo dispuesto, el contrato de trabajo se considerará celebrado por un periodo de seis meses, computándose la duración de los contratos anteriores celebrados.

⁵ Los tiempos de trabajo efectivo, además del período de prestación efectiva de la actividad autoral, artística, técnico-artística y de mediación cultural, comprenden, a su vez, el período de preparación, promoción y finalización de las actividades culturales y artísticas y los tiempos de viaje cuando ello implique desplazamiento o itinerancia. Sin embargo, los tiempos muertos corresponden a períodos de inactividad. Durante los periodos de inactividad, el trabajador queda disponible para incorporarse al trabajo, siempre que sea convocado por el empresario con un preaviso acordado entre las partes, que no debe ser inferior a 30 días cuando el trabajador ejerza otra actividad, y a 20 días en las demás situaciones. Durante los períodos de inactividad, el trabajador tiene derecho a: a) Ejercer otra actividad, debiendo comunicar tal circunstancia al empresario, siempre que se salvaguarden los deberes laborales que no presuponen la prestación de la actividad; b) A una compensación retributiva, a cargo del empresario y fijada por acuerdo entre las partes, con un mínimo del 30% del salario base; c) Las primas de vacaciones y de Navidad, calculadas sobre la media de los salarios y compensaciones percibidas durante los últimos 12 meses, o durante la duración del contrato si esta es menor.

⁶ Cuando no se haya observado la forma escrita, el contrato de trabajo se considera celebrado sin período de inactividad.

e) Contrato de trabajo con múltiples empleadores: Un trabajador puede aceptar trabajar para varios empresarios entre los que existe una relación empresarial de participaciones recíprocas, de dominio o de grupo, que tienen estructuras organizativas comunes, o que organizan conjuntamente espectáculos o eventos culturales⁷. El contrato se debe realizar de forma escrita y debe contener: a) Identificación, firmas y domicilio o sede social de las partes; b) Indicación de la actividad del trabajador, el lugar y el período normal de trabajo; c) Indicación del empresario que representa a los demás en el cumplimiento de los deberes y en el ejercicio de los derechos derivados del contrato de trabajo, cuando proceda.

f) Contrato de prácticas: Se podrá celebrar en los términos de lo dispuesto en el Decreto-Ley núm. 66/2011, de 1 de junio, que establece las reglas que regulan las pasantías profesionales.

De manera taxativa, el legislador portugués admite el pluriempleo, salvo que las partes establezcan por escrito que la persona trabajadora desarrolla su actividad en exclusiva para un único empresario, mediante la fijación de una retribución adecuada por la prestación de trabajo en régimen de exclusividad. En el supuesto de que no exista pacto de exclusividad, las personas trabajadoras podrán celebrar contratos simultáneos con más de un empresario, siempre que el cumplimiento del objeto de los distintos contratos no sea incompatible por razón de horario, ubicación geográfica o profesional.

El contrato de trabajo se puede rescindir por las siguientes causas:

- a) Caducidad.
- b) Revocación.
- c) Despido por causas imputables a la persona trabajadora.
- d) Despido colectivo.
- e) Despido por extinción del puesto de trabajo.
- f) Despido por falta de idoneidad.
- g) Rescisión por parte de la persona trabajadora.

Si la persona trabajadora pierde, de forma absoluta, sobrevenida y definitiva, la aptitud para la ejecución de la actividad artística y técnico-artística para la que ha sido contratado, por razones derivadas de las características de la propia actividad, el empresario, mediante dictamen motivado de una comisión, deberá destinarle, sin pérdida de retribución, a otras funciones compatibles

⁷ El empresario responde solidariamente del cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, cuyo acreedor es el trabajador o un tercero.

con su cualificación profesional; aunque no estén incluidas en el objeto del contrato de trabajo, y deberá garantizarle una adecuada formación profesional.

En el supuesto que la persona trabajadora no acepte el reciclaje propuesto por el empresario o cuando no existan otras funciones compatibles con su cualificación profesional, se aplicarán las normas de despido por inadaptación previstas en el Código de Trabajo. Si existen regímenes especiales de Seguridad Social aplicables, la extinción del contrato de trabajo por inadaptación aquella persona no prejuzga la aplicación de estos regímenes, teniendo las personas trabajadoras derechos al subsidio de desempleo o a la jubilación por vejez en cuanto se cumplan las respectivas condiciones legales vigentes.

Un contrato de prestación de servicios es aquel por el que una de las partes se compromete a proporcionar a la otra, de forma autónoma, un determinado resultado de una actividad de autoría, artística, técnico-artística o de mediación cultural. Por tanto, este tipo de contrato se presume oneroso. La calificación por las partes de un contrato como de prestación de servicios no excluye la aplicación de la presunción de existencia de un contrato de trabajo.

4.1.4 El régimen de protección social

En Portugal existe un régimen especial en relación con la aplicación del régimen previsto en el Código de Regímenes Contributivos del Sistema de Previsión Social. Bajo este contexto, se crea el Fondo Especial de la Seguridad Social de los Profesionales del Área Cultural⁸. El Fondo se compone de los siguientes ingresos:

- a) 7,5% del tipo de cotización que deben pagar los empresarios en el régimen de contratos de corta duración.
- b) 5,1 % de la tasa de cotización que deben pagar las organizaciones que reciben la prestación.
- c) 3,8% de la cuota de las personas trabajadoras autónomas.
- d) El reparto del producto de las multas laborales.
- e) Los ingresos que se puedan atribuir legalmente.

Con relación al Régimen de Seguridad Social aplicable el legislador portugués señala lo siguiente:

⁸ Desde el punto de vista fiscal *Vid. TEIXEIRA, G., O estatuto profissional do artista, Regime fiscal, Fundação GDA, 2018.*

a) Los profesionales del ámbito cultural vinculados por un contrato de trabajo se acogerán al régimen general de las personas trabajadoras asalariadas, en los términos previstos en el Código de Cotizaciones de la Seguridad Social, sin perjuicio de las disposiciones específicas del Estatuto.

b) Los profesionales del ámbito cultural que ejerzan una actividad profesional y se obliguen a prestar a otros el resultado de su actividad sin estar sujetos a un contrato de trabajo, se acogerán al régimen de las personas trabajadoras autónomas, sin perjuicio de las disposiciones específicas del Estatuto.

c) Las personas trabajadoras de la cultura que no ejercen una actividad profesional o que han cesado o suspendido su actividad profesional y no están cubiertos por los regímenes contributivos obligatorios pueden solicitar el alta en el régimen de Seguro Social voluntario.

d) Las personas trabajadoras con contrato de trabajo con actividad discontinua se equiparán, a efectos de Seguridad Social, a aquellas personas trabajadoras con contrato de trabajo intermitente.

No obstante, cuando una persona trabajadora cultural tenga más de una actividad, se aplicará el régimen respectivo a cada una de ellas. Sin perjuicio de la protección en caso de eventualidad prevista en el sistema de Seguridad Social, aquellas personas de la cultura tendrán derecho a un subsidio por suspensión de actividades culturales. Asimismo, tendrán derecho a una indemnización por reciclaje.

4.2 FRANCIA

4.2.1 Algunas consideraciones

En 1936, en Francia, se crea el régimen de empleados intermitentes con múltiples empleadores para artistas y técnicos. Por lo que existe, un capítulo dedicado a los artistas en el Código del Trabajo que está ligado a la naturaleza de la actividad y la remuneración de las personas trabajadoras intermitentes. Asimismo, la Ley núm. 2015-994 relativa al diálogo social y el empleo del 17 de agosto de 2015, conocida como Rebsamen, vino a asegurar el régimen de seguro de desempleo de este tipo de personas trabajadoras.

A nivel colectivo, hay un acuerdo firmado por los sindicatos de empleados y empleadores del espectáculo, el cine y el audiovisual de 28 de abril de 2016. Uno de los mayores logros ha sido definir las nuevas condiciones para la compensación por desempleo para artistas, personas trabajadoras y

técnicos intermitentes en la industria del espectáculo. Logros que se han materializado por Decreto sobre el contrato de seguro de desempleo para personas trabajadoras de espectáculos intermitentes de fecha 13 de julio de 2016, que entraron en vigor el 1 de agosto de 2016.

4.2.2. Código de Trabajo

El Código de Trabajo francés dedica un capítulo, específicamente en los artículos L. 7121-2 a L. 7121-7. En ese sentido, enumera quiénes se consideran artistas intérpretes al señalar a los siguientes:

- a) El artista lírico.
- b) El artista dramático.
- c) El artista coreográfico.
- d) El artista de variedades.
- e) El músico.
- f) El cantante.
- g) El artista complementario.
- h) El conductor.
- i) El arreglador-orquestador.
- j) El director y coreógrafo, para la ejecución material de su concepción artística.
- k) El artista de circo.
- l) El titiritero.
- m) Las personas cuya actividad esté reconocida como profesión de artista intérprete por los convenios colectivos ampliados de las artes escénicas.

Con relación a la presunción laboral, dispone que todo contrato por el que una persona obtiene, a cambio de una remuneración, la asistencia de un artista intérprete con vistas a su producción, se presume que es un contrato de trabajo cuando este artista no realiza la actividad que constituye el objeto de este contrato en condiciones que impliquen su inscripción en el registro mercantil. Asimismo, este contrato debe satisfacer una «necesidad estructural de mano de obra»⁹. Por ello, se exige comprobar que el uso de del contrato de duración determinada está justificado por razones objetivas; es decir, con elementos concretos que establezcan la temporalidad y la naturaleza del trabajo¹⁰.

⁹ Cass. Soc. 20 enero 2005, núm. 02-45.342.

¹⁰ Cass. Soc. 23 enero 2008, núm. 06-43.040.

La presunción de la existencia de un contrato de trabajo subsiste independientemente de la forma y cuantía de la remuneración, así como de la calificación que las partes le den al contrato. Por tanto, subsiste; aunque se pruebe que el artista conserva la libertad de expresión de su arte, que es dueño de todo o parte del material utilizado o que él mismo emplea a una o más personas para que lo asistan, en cuanto participe personalmente. en el espectáculo¹¹.

Por ejemplo, cuando el contrato de trabajo a tiempo parcial no menciona la distribución de la jornada laboral, la persona trabajadora goza de una simple presunción de contrato de trabajo a tiempo completo y que el empleador, que se acoja a un contrato de trabajo a tiempo parcial, puede demostrar que el empleado ha trabajado durante el tiempo acordado contractualmente sin estar permanentemente disponible para el empleador. Que no esté a disposición permanente del empresario, el empleado contratado para espectáculos determinará si conoce con anticipación las fechas de representación¹².

Empero, dicha presunción no se aplica a los artistas reconocidos como prestadores de servicios establecidos en un Estado miembro de la Comunidad Europea o en otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico donde prestan habitualmente servicios similares; y que vienen a ejercer su actividad en Francia, mediante la prestación de servicios, con carácter temporal e independiente.

Con relación a la remuneración debida al artista con motivo de la venta o explotación de la grabación de su interpretación, ejecución o presentación por parte del empleador o cualquier otro usuario se establece que no se considerará salario en cuanto la presencia física del artista; ya no sea necesaria para explotar esta grabación y que esta remuneración no se basa en el salario percibido por la producción de su interpretación, ejecución o presentación, sino en el producto de la venta o explotación de esta grabación.

Finalmente, en cuanto a la actividad de agente artístico, ya sea que se realice bajo el nombre de empresario, gestor o bajo cualquier otra denominación, consiste en recibir un mandato a título oneroso de uno o más artistas intérpretes o ejecutantes a los efectos de la colocación y representación de sus intereses profesionales. El Código de Trabajo deja claro que la actividad de agente artístico tiene carácter comercial en el sentido de las disposiciones del Código de Comercio.

¹¹ Vid. ALZAGA RUIZ, I., *Estudio comparado entre el modelo intermitente francés y el modelo español de contratación temporal de artistas en espectáculos públicos en el marco de la doctrina emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*, Fundación Alternativas, Madrid, 2018.

¹² Cass. Soc. 29 septiembre 2021, núm. 19-25.257.

4.3 ARGENTINA

4.3.1 Definiciones

En el 2015, Argentina promulga la Ley 27203 de Actividad Actoral¹³. La norma ofrece varias definiciones, que son interesantes resaltar. Por ejemplo, a actor-intérprete se le define como toda persona que desarrolla las tareas de interpretación de personajes, situaciones ficticias o basadas en hechos reales, o que sustituya, reemplace o imite personajes; así como aquella que efectúe interpretaciones de sí mismo, a través de un libreto, libro, guion o ideas, en actuaciones públicas o dirigidas al público, con independencia del formato y medio utilizado para difundirlas, cualquiera sea el lugar y la forma en que lo realice.

A las personas encargadas de la dirección las define como aquellas personas que tengan como función la puesta en escena de los espectáculos, incluyendo la dirección de los actor-intérprete, los apuntadores; así como los asistentes de cualquiera de ellos, coristas y cuerpos de baile. Los apuntadores son aquellas personas encargadas de recordar directa o indirectamente a los actores sus respectivos textos del libreto.

Sin embargo, los coristas son aquellas personas que cantan, bailan y actúan conformando un coro. Mientras que cuerpos de baile son aquellas personas que bailan interpretando una coreografía de manera grupal o solista. Y contratante como a toda persona física o jurídica que utilice, con o sin fines de lucro, los servicios de todas las personas individualizadas antes mencionadas.

4.3.2 Contrato de trabajo actoral

La definición del contrato de trabajo actoral se regirá por los convenios colectivos de trabajo aplicables y por el Régimen de Contrato de Trabajo¹⁴ y sus modificatorias y complementarias, y lo establecido en la norma que se comenta, según los modelos que se encuentran en los respectivos convenios colectivos de trabajo.

El contrato de trabajo será por escrito conforme a las normas y disposiciones establecidas y homologadas en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a cada caso y por cada labor artística que implique un rol u obra nueva.

¹³ Sancionada el 28 de octubre de 2015 y promulgada el 18 de noviembre de 2015.

¹⁴ Aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976).

Asimismo, deberá ser presentado por el contratante en la asociación sindical con personería gremial para su correspondiente visado, conocimiento e intervención, conforme a lo dispuesto en los convenios colectivos de trabajo aplicables. El incumplimiento de la obligación de presentar el instrumento contractual hará susceptible al contratante del pago de una multa que será determinada y recaudada por la autoridad, y que, en ningún supuesto, podrá superar el monto total del contrato.

La ley que regula la actividad del «ejecutante musical» fue diseñada para reglamentar el trabajo artístico de manera que la eventualidad de la tarea no implique una desprotección de la persona trabajadora o una excesiva onerosidad para el empresario¹⁵. Cuando se trata de resolver si existió contrato de trabajo entre los músicos que forman un conjunto y un integrante de este que ejercía la representación de dicho grupo, la misma prestación de tareas hace surgir la presunción de laboralidad; la cual puede ser desvirtuada si se logra demostrar lo contrario¹⁶.

La actividad del músico contratado a «bolo» para integrar un grupo orquestal o de espectáculo con lógica sujeción al poder de fiscalización y de disciplina durante la prestación de tareas, configura un contrato de trabajo eventual. La inserción del trabajo artístico en una empresa para la obtención de los fines económicos de aquella hace presumir la existencia de un contrato de trabajo¹⁷.

El legislador argentino deja claro que en ningún caso podrán entenderse incluidos en la remuneración convenida los derechos de propiedad intelectual. Por ello, el contrato de trabajo no tendrá implícita la obligación de realizar trabajos publicitarios, exceptuando aquellos casos en que el objeto del contrato consista específicamente en un contrato de publicidad o se trate de intervenciones publicitarias dirigidas a difundir su actividad profesional específica.

De igual manera, resalta en términos similares a la legislación española, las personas menores de dieciséis años solo podrán realizar representaciones artísticas en el marco del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)¹⁸, sobre edad mínima de admisión al empleo, las que estarán sujetas a la autori-

¹⁵ CSJN 19 noviembre 1998. Id SAIJ: SUE0010672.

¹⁶ CSJN 26 febrero 1998. Id SAIJ: SUE0010455.

¹⁷ CSJN 29 junio 1984. Id SAIJ: SUE0001300.

¹⁸ *Vid.* Instrumento de ratificación de España del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la edad mínima de admisión al empleo, adoptado el 26 de junio de 1973 (*BOE* núm. 109, de 8 de mayo de 1978). *Cfr.* CAVALCANTI BOUCINHAS FILHO, J., «Convenio sobre la edad mínima 1973 (núm. 138)», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019, págs. 297-307.

zación previa de la autoridad administrativa laboral, quien determinará la forma, plazos y demás requisitos para su concesión.

4.4 BÉLGICA

En el caso de Bélgica, no hay un estatuto especial del artista. Sin embargo, cuentan con el Real Decreto de 28 de noviembre de 1969, en ejecución de la Ley de 27 de junio de 1969, por la que se revisa el Decreto-Ley de 28 de diciembre de 1944 sobre Seguridad Social de las personas trabajadoras (*Arrêté royal du 28 novembre 1969, pris en exécution de la loi du 27 juin 1969, révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs*). Norma que fue modificada en el 2020 en el que se incorpora la referencia a Artist@ Work que es una plataforma online donde los artistas en Bélgica pueden ubicar y solicitar información sobre sus derechos. A través de esta plataforma también quienes quieren trabajar como artistas solicitan el carné o la visa de artista¹⁹.

La plataforma cuenta con una Comisión de Artista que tiene las siguientes responsabilidades:

- a) Expedir carnés y visados de artista y declaraciones de actividad por cuenta propia.
- b) Competencia de opinión en que se emiten dictámenes sobre los proyectos de ley o decretos que se les presenten.
- c) Competencia informativa en virtud de la cual informa a los artistas de sus derechos y obligaciones en materia de Seguridad Social cuando la cuestión está relacionada con la condición de persona trabajadora por cuenta ajena o por cuenta propia.

El artículo 17 de la mencionada norma permite la retribución de determinadas personas trabajadoras que realizan servicios, en particular en el sector sociocultural y deportivo, sin que la retribución debida por estas actividades esté sujeta a cotizaciones a la Seguridad Social; siempre que sus actividades no superen un determinado umbral durante un año natural.

Bajo este contexto, pueden acogerse a la exención de cotizaciones a la Seguridad Social:

- a) Organizaciones reconocidas por las autoridades competentes u organizaciones afiliadas a una organización reconocida, y cuya misión sea ofrecer

¹⁹ <https://www.artistatwork.be/fr>

formación sociocultural y/o iniciación deportiva y/o actividades deportivas. Siempre que las personas de estas organizaciones empleen a facilitadores, gestores, instructores, coordinador, entrenador deportivo, profesor deportivo, preparador deportivo, coordinador deportivo juvenil, jefe de campo o equipo, entrenador, jefe de proceso fuera de su horario laboral o escolar o durante las vacaciones escolares.

b) Organizaciones del sector de las artes *amateur* reconocidas por las autoridades competentes u organizaciones que están afiliadas a una organización reconocida, que emplean a personas como profesores, formadores, entrenadores y gestores de procesos artísticos o técnicos (artísticos) y cuyos servicios no son servicios artísticos ya cubiertos o con derecho a una compensación a tanto alzado en el sentido del régimen de compensación de pequeña cuantía.

c) Organizadores de eventos socioculturales y las personas que emplean durante un máximo de treinta y dos horas que se distribuirán según las necesidades el día del evento y tres días antes o después del mismo, excluidas las representaciones artísticas cubiertas o elegibles para la suma global subsidios de sufragio en el sentido del régimen de pequeños subsidios.

El régimen existente prevé una cuota de veinticinco días hábiles al año en los que el empleador está exento de cotizaciones a la Seguridad Social. Para los sectores deportivo y sociocultural, esta cuota se convierte en horas. Para el sector sociocultural, el techo se fija en 300 horas anuales con un máximo de 100 horas por trimestre, excepto el tercer trimestre en el que se prevé un máximo de 190 horas. La acumulación entre las actividades de los dos sectores es posible, pero limitada a 450 horas por año en total. Finalmente, en lo que respecta a los estudiantes, el límite máximo se establece en 190 horas por año según el artículo 17.

Los servicios, por tanto, que se presten bajo este régimen están exentos de aportes a la Seguridad Social siempre que no superen el cupo de horas establecido. Si se supera uno de los límites máximos, todas las horas trabajadas se reclasifican como horas trabajadas conforme a la legislación laboral ordinaria y las cotizaciones a la Seguridad Social se adeudan en su totalidad por todas las horas trabajadas.

El legislador belga deja claro que no se autorizan las prestaciones si durante un período de un año anterior al inicio de las prestaciones de la persona empleadora y la persona trabajadora estaban vinculados por un contrato de trabajo, una cesión estatutaria o un contrato comercial; salvo que se trate de un contrato de trabajo de estudiante o si el contrato de trabajo terminó al siguien-

te de una jubilación. Asimismo, si la persona trabajadora ha prestado servicios como persona trabajadora temporal.

La prohibición de acumulación no se aplica a los servicios de guía artístico o técnico-artístico en el sector de las artes aficionadas, al sector artístico, ni al sector de la educación cultural; así como a los servicios de facilitador de capacitaciones, conferencias, presentaciones o espectáculos sobre, temas artísticos y sociales en el sector sociocultural, educación cultural, educación artística y las artes.

4.5 ITALIA

4.5.1 Antecedentes

La relación laboral en el sector del espectáculo en Italia está regulada, como cualquier otro tipo de trabajo²⁰. En este caso, por un triple orden de fuentes: ley, convenio colectivo y contrato individual²¹. Bajo este contexto, se define contrato individual de artista aquel acuerdo que se produce entre un empleador (productor, empresario, director artístico) y un empleado (el actor intérprete o ejecutante), con el fin de establecer una obligación legal, consistente, para el primero, en la obligación de pagar la remuneración acordada; y, para el para el segundo, la obligación de proporcionar el rendimiento artístico²².

No obstante, el Convenio Colectivo Nacional para el personal artístico, técnico y administrativo de los Teatros Nacionales, Teatros de Interés Cultural Significativo, Centros de Producción y Compañías de Teatro Profesionales y Reglamentos Escénicos²³, señala varios tipos de contrato de trabajo para artistas:

- a) Contrato común²⁴.

²⁰ Vid. AINIS M. y FIORILLO M., *L'ordinamento della cultura*, Giuffrè, 2015.

²¹ BATTELLI, E., *Diritto privato dello Spettacolo*, Giappichelli, 2020.

²² ROSSILLI, B., *Il rapporto di lavoro nello spettacolo: profili contrattualistici e previdenziali. Sulla natura giuridica e sul contenuto della prestazione dell'attore teatrale, cinematografico e generico*, Tesis Doctoral, La Sapienza, 2019, pág. 37.

²³ Aprobado el 19 de abril de 2018.

²⁴ Con relación a la contratación de personal artístico de duración determinada por parte de las compañías de ópera, la disciplina en virtud de la Ley núm. 230 de 18 de abril de 1962 sólo se aplica después de la transformación de dichas entidades en fundaciones de derecho privado (y, por tanto, a partir del 23 mayo de 1998), con la exclusión, en virtud del artículo 22 del Decreto Legislativo 367 de 29 de junio de 1996, del Decreto Legislativo núm. 367, de 29 de junio de 1996, de las disposiciones del artículo 2 de la Ley núm. 230 relativas a la prórroga, continuación y renovación, señala que las renovaciones de los contratos de duración determinada, mientras que, tras la entrada en vigor del Decreto Legislativo núm. 368 de 9 junio de 2001, las relaciones laborales correspondientes están sujetas a la nueva legislación, sin per-

- b) Contrato a tiempo parcial vertical ²⁵.
- c) Contrato con una remuneración mensual ²⁶.
- d) Contrato fijo intermitente. ²⁷
- e) Trabajo autónomo.

juicio de la inaplicabilidad, en virtud del apartado 4 del artículo 11 del Decreto Legislativo núm. 368 de 9 de junio de 2001, de los artículos 4 y 5 sobre el tema de las prórrogas, continuaciones y renovaciones. De ello se desprende que se seguirán aplicándose a las fundaciones operísticas y sinfónicas. Por tanto, tiene un valor meramente confirmatorio de la inaplicabilidad de las relaciones laborales de las normas sobre la renovación de los contratos de duración determinada, la recontratación del trabajador antes de la expiración del plazo mínimo establecido por la ley y de sucesivas contrataciones realizadas sin interrupción. Cassazione civile sez. lav. - 20/03/2014, núm. 6547

²⁵ En cuanto a los contratos de duración determinada en el sector de la ópera, a partir del 23 de mayo de 1998 las compañías de ópera se convirtieron en fundaciones con personalidad jurídica de derecho privado. La transformación fue por el Decreto-Ley núm. 345 de 24 de noviembre de 2000 (que contiene disposiciones urgentes sobre la ópera sobre el tema de las fundaciones lírico-sinfónicas), convertida en ley, con modificaciones, por la Ley núm. 6 de 26 de enero de 2001. Esta privatización de la empresa dio lugar a claramente la transformación de la naturaleza jurídica de la relación laboral, que se convirtió en una relación laboral ordinaria, sujeta a ciertas normas especiales dictada por la legislación de transformación. Estas normas incluyen, en particular, el apartado 2 del artículo 22 del Decreto Legislativo núm. 367/1996, que, al regular las relaciones de personal de las fundaciones remitiéndose a las disposiciones del Código Civil y de las leyes sobre las relaciones laborales al establecer que «El personal artístico y técnico de la fundación. El personal artístico y técnico de la fundación no está sujeto a las disposiciones del artículo 2 de la Ley n° 230 de 18 de abril de 1962»; es decir, la norma vigente en ese momento que ponía límites a las prórrogas y renovaciones y penalizaba con la reclasificación de la relación como abierta la continuación de esta más allá de la expiración del plazo. Tribunale sez. lav. - Palermo, 11/02/2021, núm. 550. Sobre la contratación de personal artístico y técnico de duración determinada en las fundaciones de ópera y sinfónica de los fundamentos lírico-sinfónicos, la aplicación retroactiva de la normativa contenida en el Decreto Ley 59 de 2019, convertido con modificaciones en la Ley 81 de 2019, debe ser descartado, debido al principio general principio general de irretroactividad de la ley, que no es derogado por ninguna disposición de la citada legislación. Cassazione civile sez. VI - 10/12/2019, núm. 32150

²⁶ En cuanto a la contratación temporal del personal artístico y técnico de las compañías de ópera, en particular las necesidades vinculadas a la realización de un espectáculo, si justifican la prohibición de conversión prevista en el apartado 4 del artículo 11 del Decreto Legislativo núm. 368 de 2001 en caso de prórroga o la sucesión de contratos de duración determinada, no excluyen la necesidad, de acuerdo con la Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE de 25 de octubre de 2018, asunto C-331/2017, Sciotto, de valorar rigurosamente las «razones objetivas» que subyacen al primer contrato en virtud del artículo 1 del citado decreto legislativo, cuya falta determina la ilegalidad de la cláusula que impone la plaza y la conversión en una relación indefinida. En este supuesto, se ha censurado al juez de mérito por no haber motivado adecuadamente la existencia de las citadas razones objetivas, en el caso de un violinista contratado por tiempo determinado en relación con una serie limitada de actuaciones, identificadas por su nombre en el contexto de la programación estacional, a pesar de que había una oportunidad de trabajo permanente y una orquesta formada por varios violinistas contratados permanentemente. Cassazione civile sez. lav. - 07/03/2019, núm. 6679.

²⁷ La distinción entre forma y contenido de la obra no se plantea en términos claros, no solo en la obra en la que predomina el carácter estético o artístico, como la poesía y ficción; en el que el tema y la trama también están ciertamente protegidos y tienen un grado de elaboración como para revelar la marca personal del autor, como sucede, a su vez, en obras científicas, ensayísticas o didácticas. Hay que admitir que la contribución creativa puede manifestarse no solo en la forma expositiva, sino también en la estructura del discurso, en la elección de los argumentos, en los puntos de vista adoptados (la llamada «forma interna») de modo que la presunción de colaboración creativa basada en el artículo 8 del autor no puede ser vencido por la prueba de la redacción del texto por un solo autor. Tribunale - Roma, 05/02/2018

En cuanto a la contratación temporal de personal para espectáculos o programas específicos, como programas de radio, se ha señalado que los requisitos de temporalidad y especificidad deben entenderse estrechamente vinculados; porque solo si el programa es específico, y, por tanto, dotado de sus propias características, capaces de atribuirle su propia individualidad y singularidad, se configura como un momento episódico de la actividad empresarial y cumple el requisito de temporalidad. También es indispensable que el empleo se refiera a personas de necesidad directa, aunque sea complementaria e instrumental, en la actuación o programa concreto, de modo que no puede considerarse suficiente para integrar la hipótesis del recurso legítimo a un contrato de duración determinada la mera cualificación técnica o artística del personal relacionado con la producción de programas de radio o televisión. Por lo que es necesario que la contribución sea necesaria una contribución profesional, técnica o artística especial de la persona externa para el buen funcionamiento del espectáculo, dado que no puede ser sustituido por los servicios del personal permanente de la empresa ²⁸.

Por tanto, para que se considere que el contrato es de duración determinada es necesario, por una parte, los requisitos de temporalidad y especificidad que se deberán cumplirse al mismo tiempo. Por otra, que el empleo se refiera a personas cuya contribución laboral sea de necesidad directa, aunque sea complementaria e instrumental; en la específica actuación o programa específico, por lo que no puede considerarse suficiente para integrar la hipótesis del recurso legítimo a un contrato de duración determinada la mera calificación técnica o artística de cualificación artística del personal relacionado con la producción de radio o espectáculos o programas de televisión, siendo necesario que la contribución del profesional sea especial, técnica o artística. La contribución artística de la persona externa es necesaria para el buen funcionamiento del espectáculo, en la medida en que ya que no puede ser sustituido por los servicios del personal fijo de la empresa ²⁹.

²⁸ Cassazione civile sez. lav. - 20/08/2012, núm. 14574. Para la legitimidad del plazo, es necesario que haya la temporalidad de la ocasión de trabajo representada por la emisión o el espectáculo. La especificidad del programa y la conexión mutua del programa o espectáculo es determinante para determinar si la contratación de una persona supone una aportación profesional, técnica o artística específica que contribuya de manera profesional, técnica o artística que no sea fácilmente fungible con la contribución que puede realizar el personal permanente de la empresa. Cassazione civile sez. lav. - 20/07/2012, núm. 12694.

²⁹ En el presente caso, el Tribunal Supremo confirmó la sentencia recurrida, que había declarado la nulidad del contrato de duración determinada y la existencia de una relación laboral de duración indefinida, con un razonamiento congruente y lógico sobre la realización por parte del recurrente de una actividad laboral ordinaria y continua relacionada con las numerosas producciones artísticas producciones de la Fondazione Teatro dell'Opera di Roma. Cassazione civile sez. lav. - 26/05/2011, núm. 11573.

4.5.2 Proyecto de ley

En Italia no existe una legislación especial para las personas trabajadoras del espectáculo. De hecho, ese es precisamente el gran problema del sector. El senado italiano debate, en la actualidad, un proyecto de ley «Estatuto de las obras en los sectores creativo, del entretenimiento y de las artes escénicas» para delegar en el Gobierno la ejecución de la medida de «subsidio por discontinuidad». Por lo que pretende establecer ingresos de continuidad para los artistas por períodos de inactividad y reconocer los tiempos de preparación, formación y estudio para el trabajo real.

El subsidio de discontinuidad estará destinado a músicos, actores, autores y técnicos del sector, artistas plásticos y otras figuras del sistema del arte. Quedando fuera, entre otros, los comisarios, directores de proyectos, productores, diseñadores gráficos e ilustradores, montadores, ayudantes de estudio artistas, archiveros, fotógrafos y videastas, educadores de museos y mediadores culturales. El propósito es reconocer la naturaleza intermitente de las profesiones del entretenimiento en vivo.

Por tanto, el subsidio pretende proteger a las personas trabajadoras del espectáculo en momentos de inactividad o en periodos de estudio y formación. Situaciones imprescindibles en las profesiones artísticas, que en la actualidad no perciben una renta estable y no tienen posibilidad de cotizar a la Seguridad Social de manera continua. Asimismo, se prevé la creación por el Ministerio de Cultura de un registro único de personas trabajadoras que operan en el mundo del espectáculo. Por último, se destaca la creación de la escuela secundaria de artes escénicas y oficios, previendo una duración de cinco años en la titulación.

4.5.3 Definiciones

Se prevé la definición de la profesión artística como aquella actuación laboral que tiene lugar en el contexto de actividades de entretenimiento. Asimismo, se entenderá como artista el que crea o recrea obras de arte o les da expresión creativa, que considera su creación artística como parte esencial de su vida y contribuye al desarrollo del arte y la cultura, sin detectar si está o no obligado por una relación laboral o asociativa.

Se le atribuye la calificación de actriz y actor profesional a aquellas personas en el que sus ingresos derivados de esta profesión, o de otras profesiones del espectáculo, incluyendo consultoría, dirección artística, enseñanza de la actuación, constituyen más del 50% de los ingresos totales del trabajo, durante

todo el período de la vida profesional; y que puedan tener, al mismo tiempo, al menos uno de los siguientes requisitos:

- a) Posesión de un título expedido por institutos públicos o privados autorizados para la formación de actrices y actores, reconocido a nivel nacional o regional, con una duración mínima de tres años.
- b) Haber cotizado un número mínimo de cotizaciones a la Seguridad Social.

4.5.4 Contratos de trabajo en el sector de las artes creativas y escénicas

El contrato de trabajo entre una persona natural, jurídica o de otra índole y las personas trabajadoras profesionales del sector de las artes creativas y escénicas, se hará por escrito, y se calificará como:

- a) Subordinado: Cuando la actuación de la persona trabajadora tenga lugar con su participación o integración dentro de un sistema organizado, interdependiente, vinculante de trabajo creativo, artístico, técnico, administrativo, gerencial.
- b) Autónomo: Cuando la actuación creadora, artística, técnica, administrativa, gerencial de la persona trabajadora tiene lugar o se lleva a cabo sin las limitaciones de participación o integración de aquella persona en un sistema de trabajo interdependiente y vinculante, organizado por terceros.

El contrato de trabajo deberá contener indicaciones expresas sobre la calificación antes mencionada, con especial atención a las tablas de salarios mínimos. Se resalta que la discontinuidad del desempeño laboral se reconocerá como una de las condiciones distintivas del desarrollo y realización del desempeño laboral en el sector de las artes creativas y escénicas. En este sentido, se establecerá la indemnización por discontinuidad, una herramienta de protección específica para las personas trabajadoras afiliados exclusivamente al Fondo de Pensiones de las personas Trabajadoras del Entretenimiento con ingresos prevalecientes de actividades en el sector creativo.

4.6 MÉXICO

4.6.1 Regulación especial

México no tiene una regulación especial, solo se limita a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo³⁰. No obstante, antes de estudiar la regulación

³⁰ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970.

especial, el artículo 29 prohíbe la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de México, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de personas trabajadoras especializadas. Como se puede observar, el legislador mexicano se preocupa por el débil jurídico en este tipo de relación: las personas menores trabajadoras.

Por otra parte, el legislador mexicano se preocupa por la enfermedad de trabajo que puede producirse a la persona trabajadora como artista. Por una parte, dispone que la dermatosis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta, se considera enfermedad laboral, entre otros, para aquellas personas artistas cinematográficos. Por otra, la conjuntivitis y querato-conjuntivitis por radiaciones (rayos actínicos, infrarrojos, de onda corta y rayos X) para, entre otros, a los artistas cinematográficos.

4.6.2 Régimen laboral

El régimen laboral especial de personas trabajadoras actoras y músicos se aplica a las personas trabajadoras actoras y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación; o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Por tanto, las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación no quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones. No resulta contra derecho la violación al del principio de igualdad de salario, cuando la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de las personas trabajadoras actoras y músicos.

Para la prestación de servicios de aquellas personas actoras o músicos mexicanos en el extranjero se les deberá hacer un anticipo del salario por el tiempo contratado de un 25%, por lo menos; y se deberá garantizar el billete

de ida y regreso. Asimismo, se debe especificar por escrito las siguientes cuestiones:

- a) Hay que indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.
- b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará la persona trabajadora, mediante arrendamiento o cualquier otra forma.
- c) La forma y condiciones en las que se le otorgará a la persona trabajadora y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente.
- d) Los mecanismos para informar a la persona trabajadora acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando la persona trabajadora considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.

Finalmente, cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los empresarios estarán obligados a proporcionar a aquellas personas actoras y músicos camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local donde se preste el servicio.

4.7 PERÚ

4.7.1 Algunas consideraciones

Perú se rige por la Ley núm. 28131 del Artista, Intérprete y Ejecutante. No obstante, se adelanta que el Ministerio de Cultura impulsa el diseño de nueva Ley del Artista con mesas de diálogo; que cuenta con el apoyo técnico de la UNESCO. La norma actual establece el régimen, derechos, obligaciones y beneficios laborales del artista intérprete y ejecutante, incluyendo la promoción y difusión de sus interpretaciones y ejecuciones en el exterior, así como sus derechos morales y patrimoniales. En el que advierte que las personas trabajadoras técnicos vinculados a la actividad artística ejercerán solamente los derechos laborales compatibles con la naturaleza de su trabajo.

La norma define al artista intérprete y ejecutante, como un «artista», dado que se refiere a toda persona natural que representa o realiza una obra artística, con texto o sin él; utilizando su cuerpo o habilidades, con o sin instrumentos, que se exhiba o muestre al público, resultando una interpretación y/o ejecución que puede ser difundida por cualquier medio de comunicación o fijada en soporte adecuado, creado o por crearse.

4.7.2 Artistas y personas trabajadoras técnicas

La Ley núm. 28131 del Artista, Intérprete y Ejecutante de manera taxativa señala a los siguientes artistas y personas trabajadoras técnicas por la que se rigen:

- a) Actor.
- b) Banderillero.
- c) Cantante.
- d) Coreógrafo.
- e) Danzarín en todas sus expresiones y modalidades.
- f) Director de obras escénicas, teatrales, cinematográficas, televisivas y similares.
- g) Director de orquesta o conjunto musical.
- h) Doblador de acción.
- i) Doblador de voz.
- j) Imitador y el que realiza obras artísticas con similar modalidad.
- k) Intérprete y ejecutante de obra artística que actúa en circos y espectáculos similares.
- l) Intérprete y ejecutante de obras de folclor en todas sus expresiones y modalidades.
- m) Mago.
- n) Matador.
- o) Mentalista.
- p) Mimo.
- q) Modelo de artistas de las artes plásticas, de obra publicitaria, de pasarela, en espectáculos escénicos, teatrales, cinematográficos, televisivos.
- r) Músico.
- s) Novillero.
- t) Parodista.
- u) Picador.
- v) Prestidigitador.
- w) Recitador o declamador.
- x) Rejoneador.
- y) Titiritero o marionetista.
- z) Ventrílocuo.

La norma, a su vez, define, por un lado, interpretación a la representación de una obra teatral, cinematográfica, musical o de cualquier otro género en la que se aplique la personalidad y creatividad del artista. Por otro, ejecución a la

interpretación de una obra artística, con instrumento ajeno al cuerpo, aplicando la personalidad y creatividad del artista.

Con relación a los artistas extranjeros domiciliados y no domiciliados en el país recibirán el mismo trato que los nacionales, debiendo sujetarse a las disposiciones de la propia norma, respetando siempre los Tratados Internacionales de los que el Perú es parte. Bajo este contexto, el Estado, mediante sus representaciones diplomáticas, ejerce la protección y defensa de los derechos del artista peruano, de acuerdo con sus competencias³¹.

El artista extranjero, para actuar en Perú, debe acreditar los siguientes extremos:

- a) Contrato de trabajo artístico puesto en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo suscrito antes de su ingreso al país.
- b) Pase Intersindical extendido por el sindicato peruano que agrupe a los artistas de la especialidad o género que cultiva el artista extranjero.
- c) Visado que corresponde al artista.

Con relación al último extremo, se requiere de la presentación previa del contrato ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Pase Intersindical, entre otros requisitos de acuerdo con Reglamento. El pago por el Pase Intersindical será del 2% del monto de las retribuciones que percibe el artista extranjero y su abono es solidario con el empresario.

El artista extranjero debe estar afiliado al Fondo de Derechos Sociales del Artista y a una entidad prestadora de Salud Pública o Privada nacional, trámites que correrán a cargo del empleador. No obstante, se exceptúa el caso del artista extranjero que realiza presentaciones unitarias, siempre que su permanencia en el país no supere los 20 días calendario, en cuyo caso, será de cargo del empleador sufragar los gastos de atención médica que el artista extranjero requiera.

4.7.3 Régimen laboral

La jornada ordinaria de trabajo para los artistas mayores de edad es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo. Como regla a la excepción, se puede establecer por convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

³¹ Estas atribuciones las ejerce de oficio o a petición de parte.

Sin embargo, la jornada del trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia³². Por tanto, el menor de edad puede actuar desde que nace y tiene los mismos derechos y beneficios sociales del adulto. El contrato artístico del menor de edad debe asegurar y garantizar las óptimas condiciones psicológicas, físicas y morales en las que se desarrollará su actuación, protegiendo su estabilidad y seguridad emocional, afectiva y educacional. Corresponde a los padres o a quienes disponga la ley velar por el cumplimiento de esta disposición bajo responsabilidad.

Dentro de la jornada diaria máxima se incluirá, a su vez, el tiempo destinado a ensayos, caracterización y actividades preparatorias cuando estos sean necesarios para prestar el trabajo. Los aspectos relativos al pago de horas extras, trabajo nocturno, descanso semanal y días feriados serán regulados por la legislación de la materia.

Tanto el artista como la persona trabajadora técnica vinculada a la actividad artística tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente como retribución por su trabajo. La acción para cobrar las remuneraciones y los beneficios sociales prescribe conforme a las disposiciones sobre la materia dispuesta por el régimen laboral común.

Para realizar la labor artística bajo contrato laboral, previamente debe suscribirse contrato, cualquiera sea la duración del servicio. En el contrato, entre otros, deben consignarse los siguientes datos:

- a) Nombres, real y artístico, documento de identidad y domicilio del artista en el país.
- b) Nombre del representante legal, domicilio del empleador y número de su inscripción en el Fondo de Derechos Sociales del Artista.
- c) Labor que desempeñará el artista, precisando el número y lugar de las presentaciones.
- d) Remuneración, lugar y fecha del pago.
- e) Fechas de inicio y conclusión del contrato.
- f) Firma de los contratantes.

Por la exclusividad el artista se compromete a limitar sus actividades artísticas, restringiéndolas a determinados medios o especialidades, a cambio de una adecuada remuneración compensatoria, por un período no mayor a un año, renovable.

³² El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado una infracción de tercer grado, de conformidad con la normativa sobre inspecciones de trabajo.

4.7.4 **Registro Nacional de Trabajadores y Organizaciones de la Cultura y las Artes**

El Registro Nacional de Trabajadores y Organizaciones de la Cultura y las Artes (RENTOCA)³³ es una herramienta de sistematización del registro de trabajadores y organizaciones de la cultura y las artes para la generación continua de información de calidad y la toma de decisiones basada en evidencia.

Por tanto, tiene como finalidad la captación y generación continua de información sobre las personas trabajadoras y las organizaciones culturales para la toma de decisiones basadas en evidencia y la mejora de los servicios públicos del Ministerio de Cultura. Por lo que tiene los siguientes objetivos³⁴:

a) Disponer de una base de datos oficial que permita identificar, localizar, y caracterizar las personas naturales y jurídicas, dedicadas a las artes, las industrias culturales, y el patrimonio cultural de la Nación.

b) Brindar información a las entidades de la administración pública y privada sobre las personas naturales y jurídicas, dedicadas a las artes, las industrias culturales, y el patrimonio cultural de la Nación.

³³ Decreto Supremo núm. 008-2021-MC.

³⁴ *Vid.* <https://www.gob.pe/institucion/cultura/noticias/429714-ministerio-de-cultura-crea-el-registro-nacional-de-trabajadores-y-organizaciones-de-la-cultura-y-las-artes-rentoca>

V

PROPUESTAS DE MEJORA

La UNESCO ya adelantaba al indicar que en algunos países han agrupado todas las medidas destinadas explícitamente a los artistas en una ley que se ocupa por completo de la condición del artista. Mientras que otros han optado por una legislación especial que establece disposiciones específicas para los artistas, y muchos dedican diferentes capítulos de sus políticas culturales a este tema. «El hecho de dedicar una ley específica a la condición del artista, en lugar de dispersar disposiciones en distintos instrumentos legislativos, reforzará probablemente el mensaje del gobierno a los ciudadanos acerca de la importancia que se asigna al papel del artista en sus países. Estas leyes requieren no obstante procesos de consulta interministerial que son a menudo lentos y complejos, como observaremos más adelante»¹.

El propósito general de la normativa relativa a la condición de los artistas consiste en definir quién es un artista (y a menudo establecer un sistema de registro), formalizar su condición en tanto profesional y reconocer su modo atípico de trabajar. La gran mayoría incorporan disposiciones que reconocen a las asociaciones de artistas y autorizan la negociación de acuerdos relativos a la remuneración y las condiciones de trabajo. La normativa más completa incluye una amplia gama de políticas y medidas concretas que abordan dificultades y problemas específicos que enfrentan los artistas². En la siguiente tabla, se puede apreciar el marco legal y el ámbito subjetivo de aplicación de los países seleccionados. Con ello el lector podrá tener una panorámica de la regulación del sector cultural.

¹ UNESCO, *Cultura y condiciones laborales de los artistas, Aplicar la Recomendación de 1980 relativa a la Condición del Artista*, UNESCO, Fontenoy, 2019, pág. 15.

² *Ibidem*, pág. 16.

Tabla 21. Marco legal de los países seleccionados

| País | Marco legal | Ámbito de aplicación | Sujetos | Tipo de contrato | Tienen registro de artistas |
|----------|--|--|--|--|---|
| Portugal | Decreto Ley núm. 105/2021, de 29 de noviembre, Estatuto de los Profesionales del Área Cultural | El Estatuto es aplicable a los profesionales de las artes escénicas, audiovisuales, artes visuales y de la creación literaria que ejercen una actividad autoral, artística, técnico-artística o de mediación cultural. | Profesionales de las artes escénicas, audiovisuales, artes visuales y de la creación literaria que ejercen una actividad autoral, artística, técnico-artística o de mediación cultural | <ul style="list-style-type: none"> - Contrato de trabajo por tiempo indefinido. - Contratos de trabajo de duración determinada o incierta. - Contrato de trabajo de muy corta duración. - Contrato de trabajo con actividad discontinua. - Contrato de trabajo con múltiples empleadores. - Contrato de prácticas. | Sí: Registro de Profesionales de la Cultura (RPAC). |

| País | Marco legal | Ámbito de aplicación | Sujetos | Tipo de contrato | Tienen registro de artistas |
|---------|-------------------|---|--|--|-----------------------------|
| Francia | Código de Trabajo | <p>La norma contiene un capítulo dedicado a los artistas que está ligado a la naturaleza de la actividad y la remuneración de las personas trabajadoras intermitente (artículos L. 7121-2 a L. 7121-7).</p> | <ul style="list-style-type: none"> - El artista lírico. - El artista dramático. - El artista coreográfico. - El artista de variedades. - El músico. - El cantante. - El artista complementario. - El conductor. - El arreglador-orquestador. - El director y coreógrafo, para la ejecución material de su concepción artística. - El artista de circo. - El titiritero. - Las personas cuya actividad esté reconocida como profesión de artista intérprete por los convenios colectivos ampliados de las artes escénicas. | <ul style="list-style-type: none"> - Contrato indefinido. - Contrato a tiempo parcial. | No. |

| País | Marco legal | Ámbito de aplicación | Sujetos | Tipo de contrato | Tienen registro de artistas |
|-----------|--------------------------------|--|--|------------------------------|-----------------------------|
| Argentina | Ley 27203 de Actividad Actoral | La norma define a actor-intérprete a toda persona que desarrolle las tareas de interpretación de personajes, situaciones ficticias o basadas en hechos reales, o que sustituya, reemplace o imite personajes; así como aquella que efectúe interpretaciones de sí mismo, a través de un libreto, libro, guión o ideas, en actuaciones públicas o dirigidas al público, con independencia del formato y medio utilizado para difundirlas, cualquiera sea el lugar y la forma en que lo realice. | <ul style="list-style-type: none"> - Actor-intérprete. - Personas encargadas de la dirección. - Apuntadores - Asistentes - Coristas - Cuerpos de baile - Apuntadores. | Contrato de trabajo actoral. | No. |

| País | Marco legal | Ámbito de aplicación | Sujetos | Tipo de contrato | Tienen registro de artistas |
|---------|--|--|--|--|-----------------------------|
| Bélgica | Real Decreto de 28 de noviembre de 1969 en ejecución de la Ley de 27 de junio de 1969 por la que se revisa el Decreto-Ley de 28 de diciembre de 1944 sobre seguridad social de los trabajadores. | La norma permite la retribución de determinadas personas trabajadoras que realizan servicios, en particular en el sector sociocultural y deportivo, sin que la retribución debida por estas actividades esté sujeta a cotizaciones a la Seguridad Social; siempre que sus actividades no superen un determinado umbral durante un año natural. | Personas trabajadoras que realizan servicios en el sector sociocultural. | No específica, se entiende que es el contrato común. | Sí: Artist@Work. |

| País | Marco legal | Ámbito de aplicación | Sujetos | Tipo de contrato | Tienen registro de artistas |
|--------|---|---|---|--|-------------------------------|
| Italia | No tiene regulación especial. Solo se aplica el Convenio Colectivo Nacional para el personal artístico, técnico y administrativo de los Teatros Nacionales, Teatros de Interés Cultural Significativo, Centros de Producción y Compañías de Teatro Profesionales y Reglamentos Escénicos. Tiene un proyecto de ley. | Regulado como cualquier otro tipo de trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> - Contrato individual de artista. - Contrato común. - Contrato a tiempo parcial vertical. - Contrato con una remuneración mensual. - Contrato fijo intermitente. - Trabajo autónomo. | No específica, se entiende que es el contrato común. | No. Tiene proyecto de Ley. |

| País | Marco legal | Ámbito de aplicación | Sujetos | Tipo de contrato | Tienen registro de artistas |
|--------|---|---|--|----------------------------|-----------------------------|
| México | No tiene regulación especial. Solo se limita a lo dispuesto en un capítulo de la Ley Federal del Trabajo. | El régimen laboral especial de las personas trabajadoras actoras y músicos se aplica a aquellas personas trabajadoras actoras y a los músicos que actúan en teatros, cines, centros nocturnos o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmite o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use. | <ul style="list-style-type: none"> - Personas trabajadoras actoras. - Músicos que actúan en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmite o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use. | Relación laboral especial. | No. |

| País | Marco legal | Ámbito de aplicación | Sujetos | Tipo de contrato | Tienen registro de artistas |
|------|--|---|--|--|--|
| Perú | Ley núm. 28131 del Artista, Intérprete y Ejecutante. Tiene un proyecto de ley. | La norma establece el régimen, derechos, obligaciones y beneficios laborales del artista intérprete y ejecutante, incluyendo la promoción y difusión de sus interpretaciones y ejecuciones en el exterior, así como sus derechos morales y patrimoniales de acuerdo con la propia norma y en los Tratados Internacionales vigentes suscritos por el Perú. | <ul style="list-style-type: none"> - Actor. - Banderillero. - Cantante. - Coreógrafo. - Danzarín en todas sus expresiones y modalidades. - Director de obras escénicas, teatrales, cinematográficas, televisivas y similares. - Director de orquesta o conjunto musical. - Doblador de acción. - Doblador de voz. - Imitador y el que realiza obras artísticas con similar modalidad. - Intérprete y ejecutante de obra artística que actúa en circos y espectáculos similares. - Intérprete y ejecutante de obras de folclore en todas sus expresiones y modalidades. | No específica, se entiende que es el contrato común. | Sí: Registro Nacional de Trabajadores y Organizaciones de la Cultura y las Artes (RENTOCA). Tiene proyecto de Ley. |

| País | Marco legal | Ámbito de aplicación | Sujetos | Tipo de contrato | Tienen registro de artistas |
|------|-------------|----------------------|--|------------------|-----------------------------|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> - Mago. - Matador. - Mentalista. - Mimo. - Modelo de artistas de las artes plásticas, de obra publicitaria, de pasarela, en espectáculos escénicos, teatrales, cinematográficos, televisivos. - Músico. - Novillero. - Parodista. - Picador. - Prestidigitador. - Recitador o declamador. - Rejoneador. - Titiritero o marionetista. - Ventrílocuo. | | |

En términos generales, como indica la OIT la regulación normativa persigue proteger a tres tipos de personas trabajadoras:

- a) Personas trabajadoras a tiempo parcial.
- b) Personas trabajadoras temporeros.
- c) Personas trabajadoras por cuenta propia económicamente dependientes.

En la siguiente tabla se puede visionar las medidas que han adaptado los países para aquellas personas trabajadoras antes mencionadas. De esta manera el lector puede tener una visión panorámica de los factores que determinan la cobertura o la exclusión y las medidas adoptadas para garantizar la cobertura efectiva; que es aplicable, por una parte, a las personas trabajadoras a tiempo parcial. Por otra, a las personas trabajadoras temporeros. Y, finalmente, a las personas trabajadoras por cuenta propia económicamente dependientes.

Tabla 22. Medidas adoptadas para garantizar la cobertura efectiva

| Factores que determinan la cobertura o la exclusión | Medidas adoptadas para garantizar la cobertura efectiva de este grupo |
|---|---|
| <i>Trabajadores a tiempo parcial.</i> Están cubiertos si cumplen los umbrales de horas/días de trabajo o ingresos mínimos. En caso de que haya varios empleadores, puede aplicarse una normativa específica. El trabajo marginal a tiempo parcial suele estar excluido o puede estar cubierto por una normativa especial. | Establecimiento de umbrales más bajos para las horas de trabajo o los ingresos. Autorización de soluciones prácticas para los trabajadores con múltiples empleadores, y para aquellos que combinan el trabajo dependiente a tiempo parcial y el trabajo por cuenta propia. Facilitación de la cobertura de los trabajadores marginales a tiempo parcial a través de soluciones de seguros sociales adaptadas o una combinación de seguros sociales y mecanismos de financiación fiscal. |

| Factores que determinan la cobertura o la exclusión | Medidas adoptadas para garantizar la cobertura efectiva de este grupo |
|---|---|
| <p><i>Trabajadores temporeros.</i> Están cubiertos si se cumplen los umbrales de duración mínima del empleo. Los trabajadores ocasionales suelen estar excluidos.</p> | <p>Establecimiento de umbrales más bajos de duración mínima del empleo para extender la cobertura legal. Autorización de una mayor flexibilidad en cuanto al número de contribuciones requeridas para tener derecho a las prestaciones. Autorización de períodos de contribución interrumpidos (x número de contribuciones en y meses). Mejora de la transferibilidad de los derechos entre los distintos regímenes de seguridad social para facilitar la movilidad entre empleos. Simplificación de los procedimientos administrativos de inscripción y de pago de las contribuciones.</p> |
| <p><i>Trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes.</i> Están cubiertos si los trabajadores por cuenta propia están cubiertos, o si se adoptan medidas específicas para evitar la clasificación errónea y garantizar una protección adecuada.</p> | <p>Prevención de la clasificación errónea de los trabajadores y garantía de una protección adecuada de los trabajadores económicamente dependientes, inclusive mediante criterios para identificar estas categorías de trabajadores. Simplificación de los procedimientos administrativos de inscripción y de pago de las contribuciones.</p> <p>Garantía de la no discriminación y de la igualdad de trato. Adaptación de los mecanismos de seguridad social a las necesidades y circunstancias de los trabajadores por cuenta propia.</p> |

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, *La protección social en el sector de la cultura y la creación Prácticas e innovaciones en países seleccionados*, Documento de Trabajo de la OIT 28, OIT, Ginebra, 2022, pág. 56.

A consecuencia de la pandemia COVID-19 vivida, algunos países se han volcado a dar respuestas u ofrecer cobertura jurídica en materia de protección social al sector cultural. En la siguiente tabla se presentan las respuestas que la OIT ha señalado en su informe en que se puede observar el interés que han tenido los países seleccionados en la protección del colectivo en estudio, en el que se encuentra España.

Tabla 23. Respuestas a la COVID-19 en materia de protección social en países seleccionados

| País | Apoyo directo | | Apoyo a las empresas culturales | | |
|-----------|---|--|--------------------------------------|--|---------|
| | Beneficiarios | Condiciones de elegibilidad | Nivel de prestaciones | Detalles | |
| Argentina | Trabajadores informales. Trabajadores domésticos. Microemprendedores. | <p>1) Personas nativas o naturalizadas y residentes, con una residencia legal en el país no inferior a 2 años.</p> <p>2) Personas de 18 a 65 años de edad. Ni el cabeza de familia ni ningún miembro de la unidad familiar debe:</p> <p>a) tener ingresos procedentes de un trabajo dependiente en el sector público o privado.</p> <p>b) pagar el Monotributo de categoría C o superior, o ser trabajador por cuenta propia</p> <p>c) ser beneficiario de una prestación de desempleo,</p> <p>d) ser beneficiario de una pensión de jubilación o de otro tipo de prestaciones contributivas o no contributivas nacionales, provinciales, municipales o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.</p> | 10000 pesos argentinos (122,9 euros) | Préstamo a interés cero para las personas que pagan el Monotributo y para los trabajadores por cuenta propia en las condiciones establecidas por la Jefatura de Gabinete de Ministros y el Banco Central de la República Argentina con una subvención del 100 por cien del costo financiero total. | Importe |

| País | Apoyo directo | | Apoyo a las empresas culturales | |
|------|---------------|--|---------------------------------|----------|
| | Beneficiarios | Condiciones de elegibilidad | Nivel de prestaciones | Detalles |
| | | <p>e) ser beneficiario de un plan social, salario social complementario, «Hacemos Futuro», «Potenciar el Trabajo» u otros programas sociales nacionales, provinciales o municipales</p> <p>El Ingreso Familiar de Emergencia es compatible con el cobro de la Asignación Universal por Hijo, la Asignación por Embarazo y el programa «Progresar».</p> | | |

| País | Apoyo directo | | Apoyo a las empresas culturales | |
|--------|---------------|--|--|--|
| | Beneficiarios | Condiciones de elegibilidad | Detalles | Importe |
| Brasil | | <p>1) Prueba de realización de actividades artísticas y culturales en los 24 meses inmediatamente anteriores a la fecha de publicación de la ley. 2) No tener un empleo activo formal. 3) No ser beneficiario de prestaciones de seguridad social o asistencia social o recibir una prestación de desempleo o ingresos de un programa federal de transferencia de ingresos, a excepción del programa «Bolsa Familia».</p> <p>4) Tener unos ingresos mensuales familiares per cápita de hasta máximo la mitad del salario mínimo o un total mensual familiar de hasta tres salarios mínimos, el que sea de mayor importe. 5) Que, en 2018, hayan tenido unos ingresos máximos sujetos a impuestos de 28559,70 reales brasileños. 6) Que estén inscritos, con la aprobación correspondiente a como mínimo uno de los registros establecidos en el artículo 7, párr. 1 de la ley, y</p> | <p>Subsidio mensual para el mantenimiento de espacios artísticos y culturales, micro empresas y pequeñas empresas culturales, cooperativas, instituciones y organizaciones comunitarias culturales que han visto interrumpidas sus actividades debido a la adopción de medidas de aislamiento social y confinamiento</p> | <p>3000 reales brasileños 10000 reales brasileños (500 euros – 1600 euros)</p> |

| País | Apoyo directo | | Apoyo a las empresas culturales | | |
|---------|--|---|--|---|--|
| | Beneficiarios | Condiciones de elegibilidad | Nivel de prestaciones | Detalles | |
| Francia | Artistas y técnicos temporales que participan en el sector con contratos intermitente. Todos los trabajadores y técnicos artistas del espectáculo registrados como buscadores de empleo. En el caso de todas aquellas personas con acceso a los derechos previstos en los anexos 8 y 10 de la normativa sobre el seguro de desempleo existe un procedimiento específico de actualización | 7) No sean beneficiarios de la ayuda de emergencia prevista en la Ley núm. 13.982, de 2 de abril de 2020. | Prestaciones de desempleo para el sector del entretenimiento amplias hasta agosto de 2021 se aplicarán a los intérpretes y a los técnicos con contratos intermitentes que necesitan aumentar el número de horas para poder acceder a ayuda financiera. | Objetivo: hasta 10 trabajadores asalariados, volumen de negocio < 1 millón de euros, y beneficios por debajo de los 60000 euros. Requisitos: pérdida del 50% de la facturación en abril de 2020 en comparación con abril de 2019, o con la facturación mensual media en 2019 o por cierre administrativo | Hasta 1500 euros para microempresas o trabajadores por cuenta propia. Los gobiernos regionales pueden añadir 5000 euros adicionales. |

| País | Apoyo directo | | Apoyo a las empresas culturales | |
|----------|---|---|--|--|
| | Beneficiarios | Condiciones de elegibilidad | Nivel de prestaciones | Detalles |
| Alemania | Trabajo con jornada reducida: reducción temporal de la jornada laboral debido a una pérdida significativa de horas de trabajo. Como resultado, los trabajadores trabajan menos horas de las acordadas en su contrato de trabajo. Esto también puede significar que los trabajadores con jornada reducida no estén trabajando temporalmente. En este caso, se utiliza el término «jornada laboral de duración cero». | Al menos el 10 por ciento de los trabajadores han perdido más del 10 por ciento de sus salarios. Los trabajadores asalariados tienen derecho a cobrar horas extraordinarias y a acumular créditos de tiempo positivos (con algunas excepciones). | El 60 por ciento de los salarios netos en concepto de prestaciones de corto plazo (trabajadores con al menos un hijo: 67 por ciento). En el caso de los trabajadores cuyo salario se reduzca al menos a la mitad en el mes natural correspondiente, se aplica lo siguiente: A partir del cuarto mes de referencia, el subsidio de corto plazo asciende al 70 por ciento del salario neto (trabajadores con al menos un hijo): 77 por ciento). | Planificación de inversiones relacionadas con la pandemia en instituciones culturales para apoyar a las instituciones y actores del sector en las operaciones de reapertura y restablecimiento. Los fondos benefician sobre todo a las instituciones cuyo funcionamiento habitual no está financiado principalmente por el sector público, así como a los centros socioculturales. Por ejemplo, se apoya el establecimiento de dispositivos de protección, la optimización del control de visitantes y la modernización de los sistemas de ventilación. |

| País | Apoyo directo | | Apoyo a las empresas culturales | |
|------|---------------|-----------------------------|--|---------|
| | Beneficiarios | Condiciones de elegibilidad | Detalles | Importe |
| | | | <p>Mantenimiento y fortalecimiento de las infraestructuras culturales y la ayuda de emergencia para apoyar a las numerosas instituciones y proyectos culturales pequeños y medianos, financiados por el sector privado, a fin de que puedan reanudar su actividad artística y adjudicar nuevos contratos a trabajadores independientes y profesionales en solitario.</p> | |

| País | Apoyo directo | | Apoyo a las empresas culturales | |
|------|---------------|-----------------------------|---------------------------------|---|
| | Beneficiarios | Condiciones de elegibilidad | Nivel de prestaciones | Importe |
| | | | | <p>Cabe señalar asimismo el apoyo a las instituciones culturales financiadas con fondos federales y los proyectos para las instituciones culturales financiadas regularmente para compensar la pérdida de ingresos y los gastos adicionales relacionados con la COVID-19. El Gobierno Federal contribuye con su parte de la financiación a las instituciones y proyectos apoyados por los estados o municipios.</p> |

| País | Apoyo directo | | Apoyo a las empresas culturales | |
|--------------------|---|---|--|--|
| | Beneficiarios | Condiciones de elegibilidad | Nivel de prestaciones | Detalles |
| República de Corea | <p>Todos los artistas, incluidos los autónomos.</p> | <p>Préstamo de emergencia: Las actuaciones canceladas se consideran una prueba de las actividades artísticas.</p> <p>Fondo creativo: proceso de selección.</p> <p>Apoyo a los artistas jóvenes: identificación de los más afectados y vulnerables al impacto de la pandemia.</p> <p>Régimen de seguro de empleo de los artistas (en vigor desde diciembre de 2020): Para poder percibir las prestaciones por desempleo y por nacimiento de hijos, los artistas deben cumplir los criterios mínimos de duración de las prestaciones (9 de 24 meses) y de duración mínima del empleo (3 de 24 meses).</p> | <p>Préstamo: 8000 dólares de los Estados Unidos, interés (1,2%), préstamo general: 5,9 millones de dólares de los Estados Unidos (cubre a 1090 artistas).</p> <p>Fondo creativo: 2500 dólares de los Estados Unidos por persona. (7535 artistas por un total de 18,8 millones de dólares, primer semestre de 2020).</p> <p>Artistas jóvenes: subsidio de 833000 dólares de los Estados Unidos.</p> | <p>Subvenciones al presupuesto de producción y promoción de espectáculos. Se ofrecen a los artistas y a las pequeñas y medianas empresas de cada sector servicios de consulta sobre subvenciones, así como asesoramiento jurídico y contable a través de canales como el Servicio de Gestión de las Artes de Corea (artes escénicas y visuales); la Fundación de Artesanía y Diseño de Corea (artesanía), y la Agencia de Contenido Creativo de Corea (industrias culturales).</p> |
| | | | | <p>Importe</p> <p>Hasta 16,7 mil dólares de los Estados Unidos por sala, hasta 3,4 millones de dólares de los Estados Unidos para 200 salas</p> |

| País | Apoyo directo | | | Apoyo a las empresas culturales | |
|--------|---|---|--|---|---------|
| | Beneficiarios | Condiciones de elegibilidad | Nivel de prestaciones | Detalles | Importe |
| España | Los trabajadores que, como consecuencia de la crisis de salud de la COVID-19 no pueden seguir ejerciendo la actividad laboral por la que estaban incluidos en el régimen general como artistas en espectáculos públicos, siempre que no estén percibiendo o hayan optado por la p r e s t a c i ó n contributiva ordinaria por desempleo prevista en el artículo 262 y siguientes del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. | Al menos 20 días de contribuciones a la seguridad social en 2019. | 735 euros al mes hasta 4 meses si el número de días de contribuciones en 2019 fue de 20 a 54 días (hasta 6 meses si fue de más de 54 días) | Se ha aprobado un conjunto de garantías, con una dotación de hasta 100000 millones de euros, aunque el primer tramo activado asciende a 20000 millones de euros, de los cuales el 50 por ciento se destinará a garantizar préstamos a los trabajadores por cuenta propia y las pymes. Estas garantías se gestionan a través del Instituto de Crédito Oficial y apoyan la financiación concedida por las entidades de crédito, las entidades financieras de crédito, las entidades de dinero electrónico y las empresas y entidades de pago. | |

| País | Apoyo directo | | Apoyo a las empresas culturales | |
|------|---|-----------------------------|--|---------|
| | Beneficiarios | Condiciones de elegibilidad | Detalles | Importe |
| | <p>No pueden verse afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada regulados en el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes de carácter extraordinario para hacer frente a los efectos económicos y sociales de la COVID-19.</p> <p>La prestación es incompatible con los ingresos procedentes de actividades por cuenta propia o ajena, o con cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayuda similar concedida por cualquier administración pública.</p> | | <p>El objetivo es cubrir los nuevos préstamos y otras formas de financiación y renovaciones concedidas por las entidades financieras a las empresas y a los trabajadores por cuenta propia para atender las necesidades de financiación derivadas, entre otros, del pago de salarios, facturas, necesidad de dinero u otras necesidades de liquidez, incluidas las derivadas de vencimientos de obligaciones financieras o fiscales.</p> <p>Con este conjunto de garantías, el Gobierno ofrece a las empresas del sector de la cultura y la creación y el deporte una oportunidad de acceder a liquidez económica.</p> | |

| País | Apoyo directo | | Apoyo a las empresas culturales | | |
|-------|---|---|---|---|--------------------------------|
| | Beneficiarios | Condiciones de elegibilidad | Nivel de prestaciones | Detalles | |
| Suiza | Los trabajadores del sector de la cultura y la creación, definidos como trabajadores por cuenta propia residentes en Suiza, cuyo trabajo principal se desempeña en el sector cultural | Los valores de los ingresos más altos descartan la ayuda de emergencia. | Un máximo de 196 francos suizos al día, hasta una renta anual de 60000 francos suizos (persona soltera) o 80000 francos suizos (pareja casada). Por cada miembro adicional de la familia que necesite apoyo se pueden añadir 15000 francos suizos al límite de ingresos | El sector de la cultura y la creación está integrado principalmente por una combinación de pequeñas empresas y micro empresas (sólo el 0,7 por ciento de las empresas tiene más de 50 trabajadores). La ayuda financiera está disponible como compensación por pérdidas. La ayuda financiera está disponible a las empresas y profesionales de la cultura que se han visto obligados a cancelar o aplazar eventos y proyectos o a cerrar negocios. La indemnización por cancelación cubre un máximo del 80 por ciento de la pérdida financiera sufrida. No se compensa la pérdida de beneficios. | 145 millones de francos suizos |

| País | Apoyo directo | | Apoyo a las empresas culturales | | |
|-------------|---|-----------------------------|--|--|---|
| | Beneficiarios | Condiciones de elegibilidad | Detalles | Importe | |
| Reino Unido | Los profesionales creativos cuyo trabajo principal se centra en las siguientes formas y disciplinas culturales: música teatro danza artes plásticas literatura artes combinadas, práctica museística, bibliotecas (actividades de apoyo a la actividad de las Universal Library Offers). Este trabajo incluye a los siguientes profesionales: coreógrafos, escritores, traductores, productores, editores, educadores independientes en las disciplinas y formas de arte que se apoyan, compositores, directores, diseñadores, artistas, artesanos y conservadores. | | Hasta 2500 libras esterlinas (2760 euros). | El paquete completo del Consejo de las Artes proporciona a más de 800 organizaciones apoyo financiero en su cartera nacional, que incluye el Southbank Centre, el Yorkshire Sculpture Park y la Galería de Arte de Whitechapel. Otros 50 millones de libras esterlinas (58,5 millones de dólares de los Estados Unidos) se ponen a disposición de las organizaciones que no reciben financiación regular del Consejo de las Artes. | 90 millones de libras esterlinas (99 millones de euros) |

| País | Apoyo directo | | | Apoyo a las empresas culturales | |
|----------------|--|--|---|---|---------|
| | Beneficiarios | Condiciones de elegibilidad | Nivel de prestaciones | Detalles | Importe |
| Estados Unidos | Trabajadores por cuenta propia, trabajadores a tiempo parcial, contratistas independientes y trabajadores de plataformas | No tener derecho a las prestaciones de desempleo o haber agotado todos los derechos a las mismas, y estar desempleado, parcialmente desempleado o incapacitado para trabajar debido a alguna de las siguientes circunstancias relacionadas con la COVID-19: a la persona se le ha diagnosticado la COVID-19 o está a la espera de un diagnóstico; un miembro del hogar de la persona ha sido diagnosticado con COVID-19; la persona está cuidando a un miembro de la familia o del hogar que ha sido diagnosticado con COVID-19; la persona es el cuidador principal de un niño u otro miembro del hogar que no puede asistir a la escuela o a otro centro que ha sido cerrado debido a la COVID-19; | 600 dólares de los Estados Unidos semanales hasta 13 semanas en el marco del nuevo programa de Compensación de Desempleo de Emergencia por la Pandemia (PEUC) | Incluye 75 millones de dólares de los Estados Unidos para el Fondo Nacional para las Artes y el Fondo Nacional para las Humanidades; 50 millones de dólares para el Instituto de Servicios de Museos y Bibliotecas; 25 millones de dólares para el Centro Kennedy, y 7,5 millones de dólares para el Instituto Smithsonian. | |

| País | Apoyo directo | | Apoyo a las empresas culturales | |
|------|---------------|--|---------------------------------|----------|
| | Beneficiarios | Condiciones de elegibilidad | Nivel de prestaciones | Detalles |
| | | <p>la persona no puede llegar a su lugar de trabajo como resultado de una cuarentena relacionada con la COVID-19; estaba programado que la persona empezase a trabajar y no tiene un trabajo o no puede llegar a ese trabajo como consecuencia directa de la COVID-19; la persona ha sido la principal fuente de sustento de un hogar porque el cabeza de familia ha fallecido como consecuencia directa de la COVID-19; la persona se ha visto obligada a dejar un trabajo como consecuencia directa de la COVID-19, o el lugar de trabajo de la persona ha cerrado como consecuencia directa de la COVID-19.</p> | | |

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, La protección social en el sector de la cultura y la creación Prácticas e innovaciones en países seleccionados, Documento de Trabajo de la OIT 28, OIT, Ginebra, 2022, págs. 67-76.

Por último, se señalan las propuestas que el legislador español debería tener en cuenta para el sector cultural, tras el derecho comparado realizado. Teniendo en cuenta, que el RDL 5/2022 se ha gestado bajo circunstancias complicadas, todavía quedan muchas cosas por trabajar para añadir más mejoras al colectivo en estudio, que sería deseable que se tuvieran en cuenta en el futuro:

a) En el Estatuto del Artista de Espectáculos públicos se debería incluir las creaciones literarias, cuestión que no se regula de manera taxativa en la norma especial (RD 1435/1985). En Portugal, se señala expresamente que no se aplica el Estatuto a los contratos de edición, fijación, autorización, licencia, transmisión o cualquier otra forma de disposición de los derechos de autor y derechos afines. Por tanto, el legislador español debería hacer manifestaciones al respecto.

b) Se recomienda la creación de un registro público nacional de profesionales del ámbito de las actividades artísticas, culturales y de entretenimiento para los profesionales de la cultura en el que se inscriban de manera automática cuando cumplan los requisitos que prevea la norma. Por ejemplo, a la hora de cotizar.

c) La creación del mencionado registro debería cumplir varias funciones como, por ejemplo, las siguientes: a) Identificación individual, b) Estructuración e identificación estadística del sector cultural, c) Permitir la futura definición de políticas públicas de valorización profesional y técnica, apoyo y otras prestaciones públicas, d) Aplicación del régimen especial de protección social contenido en el propio Estatuto.

d) El registro, a su vez, debería facilitar información a los artistas, como hace Bélgica, para expedir carnés y visados; así como declaraciones de actividad por cuenta propia o que ofrezca información a los artistas de sus derechos y obligaciones en materia de Seguridad Social cuando la cuestión está relacionada con la condición de persona trabajadora por cuenta ajena o por cuenta propia, entre otras cuestiones.

e) Establecer, como pretende Italia en su proyecto de Ley, ingresos de continuidad para los artistas por períodos de inactividad y reconocer los tiempos de preparación, formación y estudio para el trabajo real.

f) Reconocer, como realiza México, las enfermedades de trabajo que puede producirse a la persona trabajadora como artista³. Por ejemplo, la

³ Siguen «sin contar con normas específicas dirigidas al colectivo de autónomos como tal que impongan una serie de garantías preventivas mínimas necesarias para evitar que se actualicen los riesgos por causas profesionales, unos riesgos tan frecuentes o probables en ellos como pueden serlo en los trabajadores por cuenta ajena». BALLESTER PASTOR, I., “La prevención de riesgos del trabajador por cuenta propia

dermatosis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta para las personas trabajadoras artistas cinematográficos; o la conjuntivitis y querato-conjuntivitis por radiaciones (rayos actínicos, infrarrojos, de onda corta y rayos X) para aquellas personas artistas cinematográficas.

g) Se tiene un sistema de contratación que suprime, a consecuencia de la reforma laboral de 2021 –llevada a cabo por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo⁴–, el contrato de obra o servicio con el propósito de disminuir las prácticas fraudulentas, así como abusivas, que ya había advertido la jurisprudencia. Por lo que hay que estar atento a cómo evolucionan a nivel judicial las cuestiones que se susciten sobre la contratación laboral al sector cultural⁵, para tenerlo en cuenta en una futura reforma.

h) De la literalidad del artículo 5 del RD 1435/1985 pareciera que las dos modalidades de contratación previstas se excluyeran de manera mutua, dado que el trabajo de los artistas se admite como temporal por su evidente carácter cambiante, y la fijeza discontinua se obtiene por la reiteración de una misma u homogénea actividad. Por tanto, lo lógico es entender que no puede existir fijeza en la relación de los artistas. Lo que el legislador, empero, no ha querido descartar es que existan artistas que sean contratados para una actividad artística reiterada y no cambiante. Por lo que se entiende que la interpretación que hay que darle es de manera restrictiva; lo que sería interesante que el legislador en una futura reforma reflexionara sobre ello.

i) Sería recomendable una nueva redacción del artículo 2 del RD 1435/1985 –cuestión que no se ha tenido en cuenta por el legislador del RDL 5/2022– que incluyera de manera expresa que los menores pueden realizar trabajos en el ámbito de la publicidad.

j) Dependiendo de la duración del trabajo que tenga encargado el artista no comunitario se registrará por una norma o por otra, en el ámbito laboral. Bajo este contexto, según la Orden 8 de mayo de 1997 la persona interesada en visitar España, como artista, debe obtener un visado, por lo que tendrá que acudir a la oficina consular española correspondiente a su nacionalidad o residencia legal, con la documentación requerida. No obstante, sería deseable que el

en la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo: situación actual y cuestiones pendientes (Primera parte)”, TS, núm. 220, 2009, pág. 23.

⁴ BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021.

⁵ Por ello se ha afirmado, que «no parece compatible con la naturaleza especial de la relación de los artistas y en particular no casa con el régimen de duración de los contratos». GÓMEZ ABELLEIRA, F., “La conversión en indefinido por reiteración discontinua y por utilización sucesiva de contratos temporales en la relación especial de artistas”, *Información Laboral*, núm. 1, 2015, pág. 43

legislador actualice aquella Orden a la realidad que se vive en la actualidad, para que, a su vez, quede más ajustada a la nueva normativa en temas de extranjería y artistas de espectáculos públicos; o, en su caso, hubiese aprovechado incluirlo en el RDL 5/2022.

k) Resulta loable la regulación de la prestación especial por desempleo, con entrada en vigor el 1 de julio de 2023, el RDL 1/2023 añade una nueva disposición adicional 51.^a a la LGSS (disps. final 4.^a Catorce y 13.^a d), para establecer una prestación especial por desempleo a favor de las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales; así como de las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad. Con esta nueva regulación las personas artistas y demás personas que realizan su actividad en el medio vuelven a tener protagonismo a nivel normativo, en cuanto a la Seguridad Social; dado que el legislador ha tenido en cuenta que la intermitencia es una característica innata de este colectivo –en el que la incertidumbre en el empleo es casi una constante.

l) Sería aconsejable materializar las medidas que proponen en el Seguimiento de las medidas de la subcomisión del Estatuto del Artista, que a julio de 2023 no se han cumplido. Por ejemplo, en el ámbito laboral las siguientes medidas⁶:

- 33: Reforma y ampliación del sistema de representación sindical.
- 34: Reclamaciones de los sindicatos y valoración de la reforma del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) para la representatividad sindical.
- 35: Medidas para introducción convenios/acuerdos/contratos vinculantes para negociar remuneraciones de artistas autónomos.

m) Se recomienda ejecutar las medidas que proponen en el Seguimiento de las medidas de la subcomisión del Estatuto del Artista, que a julio de 2023 no se han cumplido. Por ejemplo, en el Fiscal las siguientes medidas⁷:

- 17: Rendimientos irregulares: promediación de ingresos basado en medias móviles de rendimientos netos del trabajo o de la actividad económica declarados en los últimos tres o cuatro años.
- 18: Rendimientos irregulares: promediación del tipo impositivo.

⁶ <https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:ac448731-3ed3-4bf4-9152-0dc89d507ec2/seguimiento-medidas-30-03-2023.docx>

⁷ <https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:ac448731-3ed3-4bf4-9152-0dc89d507ec2/seguimiento-medidas-30-03-2023.docx>

- 19: Rendimientos irregulares: exención del 30% para rentas irregulares.
- 20: Deducción de gastos: en rendimientos del trabajo (deducción de gastos de formación, de instrumentos y herramientas de trabajo, honorarios de representantes...).
- 21: Deducción de gastos: rendimientos de actividad económica (gastos de vehículos, de transporte público, gastos de representación...).
- 27: IVA: Mejora de las condiciones del Criterio de Caja para el pago del IVA a artistas y creadores.

Con relación al registro de artistas, hay que destacar que la Unión Europea apoya la movilidad de artistas, creadores y profesionales de la cultura, implementado por consorcios de organizaciones culturales. Por ello ha creado i-Portunus que financia movilidades de corta duración para que las personas se vayan al extranjero o para que los anfitriones atraigan talento internacional⁸. El principal objetivo de la plataforma es conectar a artistas, creadores y profesionales de la cultura internacionales y apoyar colaboraciones internacionales entre todos los países que participan en el Programa Europa Creativa. Se le denomina como el «Erasmus» del mundo de la cultura.

Bajo este contexto, resulta interesante que el legislador europeo unifique a través de una de sus herramientas jurídicas, por ejemplo, Directiva o Reglamento, para que todos los países de la Unión Europea tengan una misma regulación del Estatuto de los Artistas. De esta manera, este colectivo gozaría de mayor seguridad jurídica en todo el espacio europeo, disfrutando de unos derechos unificados.

Sin olvidar que el Preámbulo del RDL 5/2022 señala que «en el ámbito comunitario ya se ha puesto de manifiesto [...] que los artistas no solo están incluidos dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, sino que además no pueden ser excluidos de las medidas que corresponde adoptar a los Estados miembros para evitar el abuso en la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada establecidas en los diferentes ordenamientos nacionales»⁹.

Finalmente, la OIT recomienda que, «teniendo en cuenta la amplia gama de tipos de empleo y la diversidad de modalidades de trabajo en el sector de la

⁸ <https://www.i-portunus.eu/about-the-programme/general-information/>

⁹ SSTJUE de 25 de octubre de 2018, Sciotto, C-331/17; y de 26 de febrero de 2015, Comisión c. Ducado de Luxemburgo, C-502/13, entre otras.

cultura y la creación, es necesario adaptar las soluciones a los retos a los que se enfrentan los trabajadores de este sector. La comprensión de los retos y la adaptación de los sistemas a las soluciones propuestas para proteger a los trabajadores creativos y garantizar su cobertura sirve de orientación a la industria y a las partes interesadas»¹⁰.

¹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La protección social en el sector de la cultura y la creación Prácticas e innovaciones en países seleccionados*, Documento de Trabajo de la OIT 28, OIT, Ginebra, 2022, pág. 59.

VI

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV., *Manual de buenas prácticas profesionales en las artes visuales*, Unión de Asociaciones de Artistas Visuales, Madrid, 2008.
- AINIS M. y FIORILLO M., *L'ordinamento della cultura*, Giuffrè, 2015.
- ALTÉS TÁRREGA, J., «Derecho a la propia imagen y contrato de trabajo: su explotación comercial en el contrato de artistas y su relación con la propiedad intelectual», *TyD*, núm. 19, 2016.
- ALTÉS TÁRREGA, J. y GARCÍA TESTAL, E., «La aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 449-450, 2020.
- ALTÉS TÁRREGA, J., ARADILLA MARQUÉS, M. y GARCÍA TESTAL, E., «La nueva regulación de la relación laboral especial de las personas dedicadas a actividades artísticas», *El Foro de Labos*, 6 abril 2022.
- ÁLVAREZ CUESTA, H., *La precariedad en el sector del arte: un estatuto del artista como propuesta de solución*, Bomarzo, Albacete, 2019.
- ALZAGA RUÍZ, I., «El contrato de grupo de artistas en espectáculos públicos», *RADDE*, núm. 16, 2006.
- «La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación», *RMESS*, núm. 118, 2015.
- «Propuestas de mejora de la situación sociolaboral de los artistas en espectáculos públicos», *REDT*, num. 203, 2017.
- *Estudio comparado entre el modelo intermitente francés y el modelo español de contratación temporal de artistas en espectáculos públicos en el marco de la doctrina emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*, Fundación Alternativas, Madrid, 2018.
- *La relación laboral de los artistas*, CES, Madrid, 2001.

- ALZAGA, I., BAVIERA, I. y ROMERAL, J., «La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos», en AA.VV., SEMPERE NAVARRO, A. y CARDENAL CARRO, M. (Dir.), *El contrato de trabajo*, vol. 2: Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades, Aranzadi, Cizur Menor, 2011.
- ARIAS DOMÍNGUEZ, A., «La configuración normativa de la suficiencia constitucional del salario y su proyección en el SMI», *RGDTSS*, núm. 52, 2019.
- BALLESTER PASTOR, I., «La prevención de riesgos del trabajador por cuenta propia en la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo: situación actual y cuestiones pendientes (Primera parte)», *TS*, núm. 220, 2009.
- BATTELLI, E., *Diritto privato dello Spettacolo*, Giappichelli, 2020.
- BAZ RODRÍGUEZ, J., «La relación laboral especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas y técnicas auxiliares», *Labos*, vol. 3, núm. 3, 2022.
- CABERO MORÁN, E., «La relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas y a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo», *TyD*, núm. 89, 2022.
- CAVALCANTI BOUCINHAS FILHO, J., «Convenio sobre la edad mínima 1973 (núm. 138)», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019.
- COMISIÓN EUROPEA, *Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género*, Bruselas, 1997.
- DE LA VILLA GIL, L., «Aspectos jurídicos sobre el salario y su estructura», en AA.VV., *Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre Negociación Colectiva*, IES, Madrid, 1980.
- DOMINGO MONFORTE, J., «La contratación de menores artistas», *DLL*, núm. 9667, Sección Tribuna, 6 de julio de 2020.
- DURÁN LÓPEZ, F., «La relación laboral especial de los artistas», *RL*, tomo 1, 1986.
- FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, V., «Contrato de trabajo de los artistas», en AA.VV., *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Universidad de Madrid, Madrid, 1965.
- FERNÁNDEZ-PEINADO MARTÍNEZ, A., «La extinción del contrato de los artistas en espectáculos públicos por incumplimiento contractual», *RDAS*, núm. 76, 2013.
- GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ CARDO, I., «Las actividades artísticas como zonas de frontera del Derecho del trabajo», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 83, 2009.
- GARCÍA NINET, J. y GARCÍA VIÑA, J., «El salario (art. 26 ET)», en AA.VV. (Dir. GARCÍA NINET, J. y VICENTE PALACIO, A.), *Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores. De 1980 a 2005. Homenaje al Profesor Doctor Luis Enrique de la Villa Gil*, CEF, Madrid, 2005.
- GOBIERNO DE ESPAÑA, *Componente 24 «Revalorización de la industria cultural» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, Gobierno de España, Madrid, 2021.

- GOMES, J., *De fábrica a fábrica de sueños – Primeras reflexiones sobre el régimen de contratos de trabajo de los profesionales de la muestra*, Nuevos Estudios del Derecho Laboral, Coimbra Editora, 2010.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F., «La conversión en indefinido por reiteración discontinua y por utilización sucesiva de contratos temporales en la relación especial de artistas», *Información Laboral*, núm. 1, 2015.
- GONZÁLEZ PÉREZ, F., *El Estatuto del Artista de Espectáculos Públicos*, Universidad de Extremadura, Cáceres, 1981.
- GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J., «La actividad laboral en España de los artistas no comunitarios en espectáculos públicos», *BAL*, núm. 2, 2002.
- «Relación laboral de carácter especial de artistas en espectáculos públicos», en AA.VV., *Las retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes*, Cinca, Madrid, 2008.
- GUERRERO MARTÍN, C. y LLEDÓ CUNILL, E., *Hablamos de leyes*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2008.
- HIERRO HIERRO, F., «Algunas notas sobre la regulación de urgencia reciente: reales decretos-leyes 4, 5 y 6/2022», *NREDT*, núm. 253, 2022.
- HURTADO GONZÁLEZ, L., *Artistas en espectáculos públicos: régimen laboral, propiedad intelectual y Seguridad Social*, La Ley, Madrid, 2006.
- «La cotización a la Seguridad Social de los artistas en espectáculos públicos», *AL*, núm. 1, tomo 1, 2006.
- KAHALE CARRILLO, D., *Planes de formación en igualdad de género*, Thomson Reuters - Aranzadi, Cizur Menor, 2021.
- *Los nuevos contratos de trabajo y la nueva transformación del mercado de trabajo. Reforma laboral 2021. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2022.
- «Contrato de Trabajo. Concepto y notas características», *Curso de Contratación Laboral*, Laborum, Murcia, 2022.
- LÓPEZ GANDÍA, J., *Las relaciones laborales especiales*, Bomarzo, Albacete, 2008.
- LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F., «Comentarios al artículo 2.1.e): Relaciones laborales de carácter especial», en AA.VV., *Comentarios a las Leyes Laborales*, tomo II, vol. 1, Edersa, Madrid, 1985.
- LUJÁN ALCARAZ, J., «El agente deportivo», *RADDE*, núm. 36, 2012.
- «Novedades en la regulación del proceso ordinario en la Ley de la Jurisdicción Social», *RMESS*, núm. 103, 2013.
- MACÍAS CASTILLO, A., «El consentimiento del menor y los actos de disposición sobre su derecho a la propia imagen», *Práctica Derecho Daños: Revista de Responsabilidad Civil y Seguros*, núm. 64, 2008.
- MALDONADO MONTOYA, J., «El trabajador del «reality show», *RMTI*, núm. 83, 2009.
- MARÍN CORREA, J., «Relación laboral de artistas. Indefinición temporal del contrato», *AL*, núm. 4, 2007.
- «Temporalidad laboral de los artistas», *AL*, núm. 1, 2009.

- MARTÍN VALES, P., «El encadenamiento de contratos en la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos», *TyD*, núm. 69, 2020.
- MARTÍN VILLAREJO, A., «Reflexiones sobre el denominado “canon de copia privada”. Análisis jurídico y aclaraciones de aspectos esenciales» *DLL*, núm. 4, 2006.
- MURCIA MOLINA, S., *La Seguridad Social de los artistas profesionales en espectáculos públicos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La protección social en el sector de la cultura y la creación Prácticas e innovaciones en países seleccionados*, Documento de Trabajo de la OIT 28, OIT, Ginebra, 2022.
- PALOMINO SAURINA, P., «Peculiaridades de la relación laboral especial de los artistas», *AFD*, vol. XXX, 2012-2013.
- PAREJO ALFONSO, L., *Derecho administrativo*, Ariel, Barcelona, 2003.
- ROQUETA BUJ, R., *El trabajo de los artistas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.
- ROSSILLI, B., *Il rapporto di lavoro nello spettacolo: profili contrattualistici e previdenziali. Sulla natura giuridica e sul contenuto della prestazione dell'attore teatrale, cinematografico e generico*, Tesis Doctoral, La Sapienza, 2019.
- RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S., *El contrato laboral del artista*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., «Regulación española de la contratación colectiva y en origen de trabajadores extranjeros», *RD*, vol. 11, núm. 11, 2010.
- SEMPERE NAVARRO, A., «La “perspectiva de género” llega a la jurisprudencia», *AJA*, núm. 975, 2021.
- SELMA PENALVA, A., «Los artistas en los concursos de televisión: comentario a la STSU de Madrid, de 1 de abril de 2008», *Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento*, núm. 24, 2008.
- SEMPERE NAVARRO, A., «La reforma laboral de 2021 y los convenios colectivos», *NREDT*, núm. 251, 2022.
- «Entrega del recibo de salarios en papel», *RAD*, núm. 3, 2012.
- SUÁREZ GONZÁLEZ, F., «Capacidad para contratar», *REDT*, núm. 100, 2000.
- SUPIOT, A., *Crítica del Derecho del Trabajo*, traducido por José Luis Gil y Gil, Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales, Madrid, 1996.
- TEIXEIRA, G., *O estatuto profissional do artista, Regime fiscal*, Fundação GDA, 2018.
- TERRATS PLANELL, J. y GARCÍA NINET, J., «La Administración Laboral», en AA.VV., *Derecho del Trabajo*, Aranzadi Thomson Reuters, 2018.
- TODOLÍ SIGNES, A., *Salario y productividad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.
- TOROLLO GONZÁLEZ, F., «Las relaciones especiales de deportistas y artistas en espectáculos públicos», *REDT*, núm. 100.
- UNESCO, *Cultura y condiciones laborales de los artistas, Aplicar la Recomendación de 1980 relativa a la Condición del Artista*, UNESCO, Fontenoy, 2019.
- VALDÉS DAL-RÉ, F., «La relación laboral de los artistas: notas sobre su configuración», *RL*, núm. 22, 2008.

VII

ANEXOS

1. RELACIÓN DE TABLAS

Tabla 1. Número de personas empleadas en ocupaciones del sector de la cultura y la creación (2015).

Tabla 2. Proporción de trabajo por cuenta propia, trabajo a tiempo parcial y trabajo temporal en ocupaciones del sector de la cultura y la creación (2015).

Tabla 3. Cuenta Satélite de la Cultura en España. Revisión CNE 201.

Tabla 4. Artículo 2 ET.

Tabla 5. Artículo 2.Uno del RDL 5/2022.

Tabla 6. Artículo 2.Dos del RDL 5/2022.

Tabla 7. Disposición transitoria única del RDL 5/2022.

Tabla 8. Artículo 2.Tres del RDL 5/2022.

Tabla 9. Período de prueba.

Tabla 10. Artículo 2.Cuatro del RDL 5/2022.

Tabla 11. Artículo 2.Cinco del RDL 5/2022.

Tabla 12. Artículo 2.Seis del RDL 5/2022.

Tabla 13. Artículo 2.Siete del RDL 5/2022.

Tabla 14. Preceptos del RD 1435/1985 que SÍ se aplican al personal técnico y auxiliar.

Tabla 15. Preceptos del RD 1435/1985 que NO se aplican al personal técnico y auxiliar.

Tabla 16. Disposición adicional primera del RDL 5/2022.

Tabla 17. Disposición adicional segunda del RDL 5/2022.

Tabla 18. Disposición final primera del RDL 5/2022.

Tabla 19. Disposición final segunda del RDL 5/2022.

Tabla 20. Artículo 32.1) y 3) Real Decreto 2064/1995 (nueva redacción).

Tabla 21. Marco legal de los países seleccionados.

Tabla 22. Medidas adoptadas para garantizar la cobertura efectiva.

2. NORMATIVA

Normativa internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Declaración de los Principios de la Cooperación Cultural Internacional.

Recomendación sobre la participación de la población en general en la vida cultural y su contribución a ella.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas.

Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Convenio internacional para la protección de los artistas intérpretes o ejecutantes, los productores de fonogramas y los organismos de radiodifusión.

Convención Universal sobre Derecho de Autor.

Convenio de Berna para la Protección de las Obras Literarias y Artísticas.

Recomendación de 1980 relativa a la condición del artista.

Recorrido histórico nacional

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

Ley de Accidentes de Trabajo (1900).

Real orden de 23 de agosto de 1926 autorizando al Ministerio de Trabajo.

Ley de Contrato de Trabajo (1931).

Orden de 3 de mayo de 1935 por el que se aprueba el Reglamento de Espectáculos Públicos (1935).

Reglamentación Nacional de Trabajo para el espectáculo taurino (1943).

Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Cinematográfica (1948).

Ordenanza de Trabajo de Teatro, Circo, Variedades y Folklore (1972).

Régimen Especial de la Seguridad Social de los Artistas (1975).

Decreto 2133/1975, de 24 de julio, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Artistas (1975).

Ordenanza Laboral para la actividad de Profesionales de la Música (1977).

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (198).

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

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995).

Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (1995).

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 (2015).

Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía (2018).

Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística, en desarrollo de la disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía (2019).

Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019 (2020).

Real Decreto 639/2021, de 27 de julio, por el que se crea y regula la Comisión Interministerial para el desarrollo del Estatuto del Artista (2021).

Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector (2022).

Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Normativa nacional actual

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

Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

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.

Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía.

Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística, en desarrollo de la disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía.

Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019.

Real Decreto 639/2021, de 27 de julio, por el que se crea y regula la Comisión Interministerial para el desarrollo del Estatuto del Artista.

Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector.

Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Sumario del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos

Preámbulo.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Capacidad para contratar.

Artículo 3. Forma del contrato.

Artículo 4. Periodo de prueba.

Artículo 5. Duración y modalidades del contrato de trabajo.

Artículo 6. Derechos y deberes de las partes.

Artículo 7. Retribuciones.

Artículo 8. Jornada.

Artículo 9. Descansos y vacaciones.

Artículo 10. Extinción del contrato.

Artículo 11. Jurisdicción competente.

Artículo 12.

Disposición adicional única. Régimen aplicable al personal técnico y auxiliar.

Disposición final.

Djamil Tony Kahale Carrillo

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Politécnica de Cartagena. Ha publicado diversos libros jurídicos, capítulos de libro y artículos científicos en revistas especializadas en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; en el que la gran mayoría de las editoriales se encuentran en la base SPI (Scholarly Publishers Indicators). Ha sido Director y Coordinador de varios libros publicados en editoriales prestigiosas.

Lleva más de 15 años en la docencia universitaria, impartiendo asignaturas de Licenciatura, Grado, Máster Oficiales, Doctorado y títulos propios. Asimismo, ha impartido docencia en diferentes escuelas de negocios, fundaciones y asociaciones, entre otras, tanto a nivel nacional como internacional.

Ha sido investigador principal de varios proyectos de investigación de convocatorias competitivas, tanto de ámbito público como privado; así como nacionales, internacionales y europeas.

Ha sido premiado con más de 17 galardones que ha recibido por las Administraciones Públicas y entidades privadas, tanto a nivel nacional como internacional, por los trabajos de investigación que ha realizado. Actualmente, es el Director Académico de la Escuela de Práctica Laboral de la Universidad Politécnica de Cartagena y Director Académico del Centro Docente y de Investigación de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo en la sede de Cartagena (Murcia)..

Colección Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Director:

Antonio V. Sempere Navarro

Últimos títulos publicados:

9. Orígenes de la Magistratura del Trabajo en España
José Marín Marín
10. Empresa concursada: regulación de empleo y sucesión en la venta de unidades productivas
Elena Pérez Pérez
11. El Ingreso Mínimo Vital
Faustino Cavas Martínez
Belén García Romero
Dirección y coordinación
12. La obra jurídica de Aurelio Desdentado Bonete
Antonio V. Sempere Navarro
Director
Yolanda Cano Galán
Coordinadora
13. La previsión social militar: Génesis y evolución
Isabel María Romero Lucas
14. La reordenación del tiempo de trabajo
Juan Pablo Maldonado Montoya
Isabel Marín Moral
Antonio V. Sempere Navarro
(Dirección y coordinación)
15. La cuantificación de la indemnización por daño moral por trasgresión de derechos fundamentales en los despidos nulos
Ángel Arias Domínguez
16. La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido. Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022
Raquel Aguilera Izquierdo
17. Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia
María Emilia Casas Baamonde
Ignacio García-Perrote Escartín
Román Gil Alburquerque
Adriano Gómez García-Bernal
Antonio V. Sempere Navarro
Directores

El Estatuto del Artista es un conjunto de medidas dispersas en la normativa Laboral, Seguridad Social y Tributaria que tiene como fin dignificar la situación profesional de las personas creadoras, artistas y otras personas trabajadoras de la cultura. La obra tiene por objeto estudiar el régimen jurídico de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo en España; con el propósito de hacer una comparativa con otros países para obtener posibles soluciones para afrontar las carencias normativas que este sector padece.

Tras presentar una introducción, en el primer capítulo, en el segundo, se ofrece un recorrido normativo del sector cultural tanto internacional como nacional. El tercero, estudia la nueva regulación española del Estatuto del Artista, especialmente en cuanto a la relación laboral de carácter especial, ámbito de aplicación, capacidad para contratar, forma del contrato, período de prueba, duración y modalidades del contrato, derechos y deberes de las partes, retribución, jornada, descansos y vacaciones, extinción del contrato, jurisdicción competente, régimen aplicable al personal técnico y auxiliar, y cotización de los artistas con bajos ingresos integrados en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y adaptaciones normativas. El cuarto, analiza la regulación extranjera de los siguientes países: Portugal, Francia, Bélgica, Italia, México y Perú; con el propósito de realizar un derecho comparado y ofrecer las propuestas de mejora para el caso español -como conclusiones más relevantes- se presentan en el capítulo quinto. Seguidamente, se ofrece la bibliografía y los anexos.