



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

“La Relación Laboral Especial del Artista en Espectáculos Públicos”

Autor

Víctor Izquierdo Alcaraz

Directora

Helena Santor Salcedo

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2018

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. BREVE RESEÑA HISTÓRICA.....	5
3. MARCO NORMATIVO DE LA RELACION LABORAL ESPECIAL DEL ARTISTA.....	6
3.1. Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto	
3.2. Estatuto de los Trabajadores y normativa laboral	
3.3. Convenios colectivos	
3.4. Legislación civil	
3.5. Contratos de trabajo	
3.6. Seguridad Social	
3.7. Propiedad Intelectual	
4. EL CONTRATO DE TRABAJO DEL ARTISTA.....	10
4.1. Capacidad genérica para contratar	
4.1.1. Edad	
4.1.2. Nacionalidad	
4.2. Capacidad genérica de contratar	
4.3. Forma del contrato	
4.4. Período de prueba	
4.5. Duración	
4.6. Modalidades	
4.6.1. Contrato fijo discontinuo	
4.6.2. Contrato de grupo	
5. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES.....	16
5.1. El artista	
5.1.1. Deberes del artista	
5.1.2. Derechos del artista	
5.2. El empresario	
5.2.1. Deberes del empresario	
5.2.2. Derechos del empresario	
5.3. El pacto de plena dedicación	
6. RETRIBUCIONES Y TIEMPO DEL CONTRATO.....	24
6.1. Retribuciones	
6.1.1. Estructura del salario	
6.2. Tiempo del contrato	
6.2.1. Jornada de trabajo	
6.2.2. Descansos y vacaciones	
7. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	29
8. CONCLUSIONES.....	30
9. BIBLIOGRAFÍA.....	32

RESUMEN

El presente trabajo de fin de grado tiene por objeto analizar la regulación actual de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. El trabajo lo hemos dividido en varios apartados en los que se desgana y estudia la legislación vigente. No obstante, en primer término, repasaremos la regulación inicial de esta relación laboral especial desde sus orígenes hasta la actualidad. Analizaremos el marco normativo actual teniendo en cuenta las peculiaridades previstas en la negociación colectiva. Dedicaremos especial atención al contrato de trabajo y sus modalidades, a los derechos y deberes de las partes así como al pacto de plena dedicación, al tiempo de trabajo, a las retribuciones y a la extinción de la relación laboral. El trabajo cierra con una serie de conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN

Los artistas, y muy especialmente aquellos que desarrollan su actividad frente a público (artes escénicas), siempre se han caracterizado por un estilo de vida laboral atípico que no ha hecho más que damnificar en muchas ocasiones la imagen que tenemos de ellos. Con este trabajo de fin de grado pretendo hacer un acercamiento a su regulación, desde el punto de vista laboral, para dejar claro que, no sólo son idénticos a cualquier otro trabajador (en cuanto a derechos, obligaciones...), sino que la legislación les ha tenido, en muchos casos, a la sombra por la peculiaridad de su prestación laboral.

La relación laboral especial es toda aquella que, aun concurriendo en su naturaleza todas las características de una relación laboral común, precisa de una regulación singular debido a sus numerosas peculiaridades. En unos casos la especialidad radica en las características de la prestación a desarrollar, en otros en el lugar de la prestación de los servicios y en otros, incluso, en los sujetos llamados a intervenir. La tarea a desarrollar por los artistas presenta unas características tan atípicas que justifican su inclusión como relación laboral especial. Por un lado, la prestación del trabajo es la actividad artística, por otro, el empleador es el organizador de espectáculos públicos y finalmente, la actividad se desarrollará en cualquier local destinado a espectáculos públicos.

En la exposición de Motivos del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, enumera las tres razones fundamentales que justifican la calificación de relación laboral especial:

- El amplio ámbito que posee el concepto de actividad artística
- La diversidad de situaciones que pueden presentarse en los distintos sectores
- Las numerosas reglamentaciones, ordenanzas laborales y convenios colectivos que se han venido aplicando, al contrario que en otras relaciones laborales especiales.

Asimismo establece en su art. 1.2 la definición de relación laboral especial de artista en espectáculos públicos diciendo que es: *“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”*. Entendemos que concurren por una parte la voluntariedad, dependencia, ajenidad y retribución propias del contrato de trabajo, dejando clara su condición de relación laboral, y por otra los conceptos de espectáculo público, en cualquiera de sus múltiples manifestaciones dentro de un marco de apertura y difusión al público, y actividad artística, sea cual sea su naturaleza dentro del sector artístico.

2. BREVE RESEÑA HISTÓRICA

La primera referencia legislativa que encontramos sobre la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos la hayamos en el siglo XIX en el marco legislativo de protección al menor *“los que ejerciendo las profesiones de acróbatas, gimnastas, funámbulos, buzos, domadores de fieras, toreros, directores de circos y otras análogas empleen en las representaciones de esa especie niños o niñas menores de diez y seis años que no sean hijos o descendientes suyos”* (Art. 1.2 de la Ley 26 de julio de 1878). Posterior a esta encontramos otra referencia en una de las primeras leyes aprobadas en el siglo XX que incluye responsabilidad del empleador en caso de accidentes sobre su personal en teatros (Art. 3.11 de la Ley de 30 de enero de 1900).

Poco después, haciendo alusión a la Ley anteriormente comentada, se prohíbe nuevamente a los menores de dieciséis años todo trabajo que físico y/o artístico así como desempeñar trabajo alguno en los establecimientos y espectáculos contemplados en el artículo (Art. 6 de la Ley 13 de marzo de 1900). La Ley de 10 de enero de 1922, de Accidentes de Trabajo, derogará anterior expandiendo su protección a personal artístico y administrativo.

En 1926 la legislación laboral sufre un punto de inflexión, es en ese año en el que se aprueba el Código de Trabajo¹, precursor del Estatuto de los Trabajadores, en el que se incluiría a los actores de teatro, artistas circenses y toreros.

Proclamada la II República el 14 de abril de 1931² una nueva ley menciona los Espectáculos Públicos³. Aprobados los Jurados Mixtos Profesionales se crean las bases de ciertos sectores. Dentro del artístico encontramos las Órdenes Ministeriales que desarrollan las Bases de Trabajo de Actores de Teatro, Coristas de Madrid, Pianistas, Actores y Profesionales de Orquesta. Tras la Guerra Civil se desarrollan disposiciones estatales llamadas Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, que fijan las condiciones mínimas de las condiciones de trabajo. Aparece la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Música⁴ y las de Teatro, Circo, Variedades y Folklore⁵. Entre 1975 y 1976 en materia de Seguridad Social comenzó a

¹ Real Decreto-Ley del 23 de agosto de 1926.

² Aprobada la Constitución Republicana por medio de la Ley del 9 de diciembre de 1931.

³ Ley de 27 de noviembre de 1931, de Jurados Mixtos Profesionales

⁴ Orden Ministerial del 16 de Febrero de 1948.

⁵ Orden Ministerial del 26 de febrero de 1949.

contemplarse la figura del artista⁶ enmarcando por vez primera el concepto Trabajo de Artistas en Espectáculos Públicos dentro de la normativa laboral (art. 3.1 j) de la Ley 16/1976, de 8 de abril). Poco después quedaría enmarcado dentro de las relaciones laborales de carácter especial siendo mencionada como relación laboral de carácter especial de artistas en espectáculos públicos (art. 2.1e) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo)⁷. Un año después quedó aprobado el Régimen especial de Toreros⁸.

En 1987 los Regímenes Especiales de Artistas y Toreros, entre muchos otros, pasan a integrarse en el Régimen General de la Seguridad Social⁹, señalando aun así que diversas categorías de artistas se encuentran más cercanas a los trabajadores por cuenta que a los trabajadores por cuenta ajena. En referencia a esta norma se desarrolla una Orden que recoge diversas modalidades de integración y peculiaridades de aplicación para artistas¹⁰.

Por último en 1995 los regímenes especiales de artistas y toreros, entre otros, pasarán a integrarse en el Régimen General dejando claras, en la Exposición de Motivos del Decreto, las particularidades que caracterizan a estos colectivos¹¹.

3. MARCO NORMATIVO DE LA RELACION LABORAL ESPECIAL DEL ARTISTA

3.1. Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto

El Real Decreto 1435/1985 de 1 de agosto, la normativa básica y principal encargada de regular la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos¹². Debido a las peculiaridades y caracteres propios que la constituyen no queda sometida al Estatuto de los Trabajadores. Aun así vemos que al ser una norma creada para regular gran cantidad de actividades artísticas sólo regula los aspectos de la relación laboral susceptibles de tener una normativa común¹³, tratando apartados genéricos de la relación laboral especial y viéndose inevitablemente obligada a remitir al ET (art. 12 del RD 1435/1985), a la autonomía individual y

⁶ RD 2133/1975.

⁷ Referente al Estatuto de los Trabajadores.

⁸ Decreto 1024/1981, de 22 de mayo, del Régimen especial de Toreros.

⁹ RD 2621/1986, de 24 de diciembre.

¹⁰ Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 20 de julio de 1987.

¹¹ Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos a la Seguridad Social

¹² Su promulgación es consecuencia del mandato dado al gobierno en la Disposición Adicional Primera de la Ley 32/1984

¹³ Exposición de Motivos del RD 1435/1985, de 1 de agosto.

colectiva. Deja claro que sólo contempla aspectos unitarios o como dirían los autores María Emilia Casas Baamonde y Manuel Alonso Olea *“las reglas del Real Decreto son en su mayoría obvias e irrelevantes, con remisión continua al pacto individual o colectivo”*¹⁴.

Con este pretexto vemos que el desarrollo de este compendio básico de derechos y deberes, así como el perfilado de cláusulas en cada trabajo artístico, compete a la negociación colectiva de los diversos sectores. Aun así cabe destacar una serie de materias abordadas por la jurisprudencia como son la jornada de trabajo, la formalización del contrato de trabajo, el derecho a la ocupación efectiva, el pacto de plena dedicación y la duración del contrato de trabajo (arts. 8, 3, 6.2, 6.4 y 5 del RD 1435/1985).

Otros aspectos como la extinción del contrato, el periodo de prueba, derechos y deberes de las partes y capacidad de contratación en cuestiones de nacionalidad reenvían al ET directamente, mientras que duración y distribución de la jornada, desplazamientos, cuantía y modalidades de las retribuciones y régimen de giras remiten a la negociación colectiva o pacto individual.

3.2. Estatuto de los Trabajadores y normativa laboral

En esta relación laboral especial, después del RD 1435/1985 el ET representa la normativa más importante: *“en lo no regulado por el presente Real Decreto será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto le sean compatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos”* (Art. 12.1 del RD 1435/1985).

Entendemos por “normas laborales de general aplicación” el Estatuto de los trabajadores y aquellas referentes a relaciones colectivas de trabajo, relaciones de conflicto, Seguridad Social, prevención de riesgos laborales, Empleo, Procesal Laboral y en torno a la Administración Laboral.

3.3. Convenios colectivos

En lo referente a retribuciones, jornada, descansos, vacaciones y extinción del contrato vemos que también es fuente de la relación laboral la autonomía colectiva (Arts.37.1 de la CE,

¹⁴ ALONSO OLEA, M., CASAS BAHAMONDE, M^a. E. *Derecho del Trabajo*. Pág 96.

3.1.b) y 82 del ET y 7, 8, 9 y 10 del propio RD 1435/1985) siempre que respeten las leyes y los mínimos de derecho necesario (arts. 3.3 y 85 del ET).

Como se desarrolla en la Exposición de Motivos del RD la negociación colectiva ha permitido aprobar numerosos convenios de gran parte de los subgrupos pertenecientes al sector artístico, cabe destacar alguno tanto a nivel nacional como autonómico:

En el sector de la interpretación cabe destacar los Convenios Colectivos Estatal de actores en el sector de producción audiovisual¹⁵, de Actores y Actrices de la Comunidad de Madrid¹⁶, de Actores y Actrices de Teatro de Cataluña¹⁷, de Actores y Actrices de Teatro de Galicia¹⁸. En el ámbito del doblaje los Convenio Colectivo de ámbito nacional de profesionales del doblaje¹⁹, el de Doblaje y sonorización, rama artística, de Cataluña²⁰, el de Doblaje y sonorización, rama artística, de Andalucía²¹ y de Profesionales de doblaje, rama artística, de Valencia²². El resto de subgrupos profesionales del sector artístico como música, teatro, danza, circo, variedades y folklore son regidos por el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos²³, salvo los artistas que queden recogidos en el Acuerdo Marco Nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas²⁴ y de actores de teatro y profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid²⁵.

En el caso de los convenios colectivos de empresa, vemos por una parte que gran cantidad de ellos están integrados a la Administración General del Estado, las administraciones de las diferentes Comunidades Autónomas y las distintas Entidades Locales, como los componentes del Ballet Nacional de España²⁶. Por otra encontramos que gran parte de los subgrupos del sector hoy día permanecen carentes de Convenio Colectivo por lo que, aun siendo en principio la norma que regulase de forma más específica y directa la actividad artística en espectáculos públicos, se acaba remitiendo a la autonomía individual.

¹⁵ III CC estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas (BOE 16-5-2016).

¹⁶ CC de Actores y Actrices de la Comunidad de Madrid (BOCM 6-6-2015).

¹⁷ CC de Actores y Actrices de Teatro de Cataluña (DOC 18-7-2014).

¹⁸ CC Actores y Actrices de Teatro de Galicia (DOG 4-5-2017).

¹⁹ CC de ámbito nacional de profesionales del doblaje (BOE 2-2-1994).

²⁰ CC de Doblaje y sonorización, rama artística, de Cataluña (DOC 26-4-2006).

²¹ CC de Doblaje y sonorización, rama artística, de Andalucía (BOJA 8-9-1994).

²² CC de Profesionales de doblaje, rama artística, de Valencia (BOGV 1-1-1994).

²³ Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos (BOE 9-6-1997).

²⁴ Acuerdo Marco Nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 24-9-1998).

²⁵ CC de actores de teatro y profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 15-5-2012).

²⁶ CC de Ballet Nacional de España y a la Compañía Nacional de Danza y el organismo autónomo Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM) (BOE 31-12-1993).

3.4. Legislación Civil

Dentro del RD en referencia a la extinción del contrato, establece que *“el incumplimiento del contrato por el empresario o por el artista, que conlleve la inejecución total de la prestación artística, se regirá por lo establecido al respecto en el Código Civil. Por inejecución total se entenderá aquellos supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada”* (art. 10.4 RD 1435/1985)²⁷.

3.5. Contrato de trabajo

Debido a las particularidades ya mencionadas de la relación laboral especial que nos ocupa, observamos que remite continuamente a la autonomía individual, al igual que ocurría con la negociación colectiva²⁸, a la hora de desarrollar y concretar las condiciones de la relación contractual. El ET enuncia que: *“por voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados”* (art. 3.1 c) del ET). Resulta común recurrir a la autonomía individual para definir retribuciones en artistas que comienzan a destacar profesionalmente.

3.6. Seguridad Social

Pese a que los artistas en espectáculos públicos están integrados en el Régimen General, cabe destacar que su regulación está salpicada de particulares características en aspectos como actos de encuadramiento, requisitos de acceso a las prestaciones, afiliación, cotización, etcétera. Como hemos dicho el régimen jurídico de artistas y profesionales taurinos, en materia de Seguridad Social se establece esta distinción, se encuentra recogido en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social²⁹, en el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos a la Seguridad Social³⁰, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social³¹.

Aun con todas estas especificidades, esta relación laboral especial todavía no ha conseguido la catalogación de Sistema Especial de la Seguridad Social, dado que aunque presenta peculiaridades en los temas antes mencionados, las prestaciones son iguales que las

²⁷ Siendo de aplicación en este supuesto los artículos 1.101, 1.106 y 1.124 del Libro IV del Código Civil.

²⁸ En los arts. 7, 8, 9 y 10 del RD.

²⁹ RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

³⁰ RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

³¹ RD 84/1996, 26 de enero.

fijadas en el Régimen General. En los Regímenes Especiales las prestaciones son distintas a las previstas en el Régimen General, es por ello que los artistas en espectáculos públicos no son catalogados como tal³², hay algunos grupos profesionales relacionados con el ámbito artístico que si son consideradas Sistemas Especiales. Un ejemplo son las empresas de exhibición cinematográfica, salas de baile, discotecas y salas de fiesta.

3.7. Propiedad Intelectual

Según el Ministerio de Cultura y Deporte la Propiedad intelectual se define como *“el conjunto de derechos que corresponden a los autores y a otros titulares (artistas, productores, organismos de radiodifusión...) respecto de las obras y prestaciones fruto de su creación.”*³³

Se trata de una norma de gran importancia en el sector artístico, porque no sólo regula a los autores de las obras sino que incluye a los artistas con la condición de intérpretes o ejecutante en su ámbito de aplicación³⁴, de la que va a derivar el polémico posicionamiento sobre la naturaleza jurídica de los derechos de los artistas. Todo depende de la consideración que tenga el artista de autor o no, dado que en función de la naturaleza del sujeto se le conferirá unos derechos sobre la obra u otros.

4. EL CONTRATO DE TRABAJO DEL ARTISTA

4.1. Capacidad genérica para trabajar

Se encuentra regulada en el art.2 de RDEAEP el cual dice que:

“La autoridad laboral podrá autorizar excepcionalmente la participación de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, siempre que dicha participación no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana (...) En materia de nacionalidad se estará a lo que disponga la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España” (art. 2 del Real Decreto 1435/1985).

De este precepto podemos observar que no se hace referencia a los trabajadores mayores de edad, únicamente se subrayan las peculiaridades para la contratación de menores de dieciséis años y extranjeros, por lo que se sobreentiende que, para los restantes trabajadores, les será de aplicación supletoria lo dispuesto en el art. 7 del ET, según el cual

³² BLASCO LAHOZ, J., LÓPEZ GANDÍA, J., MONPARLER CARRASCO, M. A. *Regímenes Especiales de la Seguridad Social* Tirant lo Blanch, Valencia, 2001, págs. 227-239.

³³ Ministerio de Cultura y Deporte.

³⁴ VALDÉS ALONSO, A. *Propiedad Intelectual y contrato de trabajo*. Civitas S.L., Madrid, 2001, págs. 274 a 276.

todo aquel que posea plena capacidad de obrar, respecto a lo dispuesto en el Código Civil, podrá contratar la prestación de su trabajo.

4.1.1. Edad

Las restricciones en cuanto a la edad también las encontramos en la admisión a trabajos nocturnos. Los artistas mayores de dieciséis años y menores de dieciocho tendrán prohibida la admisión pasadas las veintidós horas³⁵ así como la realización de horas extraordinarias³⁶. Además en menores de dieciséis años se contempla, siempre y cuando no represente un peligro para su salud física y previa autorización concedida por la Autoridad Laboral, la colaboración en espectáculos públicos (art. 6.4 ET). La propia Autoridad Laboral será la encargada de determinar los supuestos explotación económica, peligro para la formación profesional, humana y la salud física en cada caso concreto³⁷.

Además de requerir a los padres o tutores el permiso de la Autoridad Laboral, el sector del doblaje determina que el menos solo podrá realizar una jornada por día para una sola empresa sin ser objeto de discriminación en materia social o retributiva³⁸.

En lo que a infracciones por la contratación no autorizada de un menor se refiere la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) establece en su art. 39 que la cuantía de la sanción estará condicionada al grado de la misma dependiendo de sus circunstancias³⁹. Asimismo el Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas establece como infracción, salvo caso autorizado, la intervención de los artistas menores de dieciséis años bajo pena de multa, suspensión de actividades y espectáculos concretos, clausura de locales o prohibición de organización de espectáculos siempre por periodos que no excedan un año⁴⁰.

³⁵ Art. 57 del RD 2816/1982, de 27 de agosto, Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas.

³⁶ Art. 11 del convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña *“Se prohíbe expresamente que los/las menores de dieciocho años realicen horas extraordinarias y realicen todas aquellas otras actividades u ocupen puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosas, nocivas o peligrosas, tanto para su salud como para su formación profesional y humana”*.

³⁷ Como por ejemplo el art. 8 de la Ley 8/1995, de 27 de julio, Atención y Protección de niños y adolescentes de Cataluña.

³⁸ Art. 35 del CC nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994).

³⁹ Art. 39 del RD Legislativo 5/2000, 4 de agosto, Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

⁴⁰ Art. 81.20 del RD 2816/1982, de 17 de agosto, Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas.

4.1.2. Nacionalidad

Como hemos dicho anteriormente, para los trabajadores extranjeros en España se atenderá a lo que disponga la legislación vigente. Igualmente el ET remite a la legislación sobre la materia en su apartado 7 c). Para trabajar legalmente en España se exigen diferentes autorizaciones atendiendo a la nacionalidad del trabajador, cuya obtención no presenta peculiaridad alguna con respecto a la relación laboral ordinaria⁴¹.

Hay ciertos colectivos de trabajadores que quedan fuera de esta serie de obligaciones, un ejemplo son aquellos artistas que, no superando cinco días continuados de actuación o veinte días en un periodo de seis meses, desempeñen en España de forma individual o colectiva cualquier actividad artística ante público o concebida para ser grabada⁴².

4.2. Capacidad específica para trabajar

No se hace referencia alguna en el RD 1435/1984 acerca de titulaciones profesionales o académicas, únicamente se utilizan como criterio para la definición del grupo profesional y para limitar la movilidad funcional dentro del ET (Arts. 22 y 39 del ET respectivamente). A efectos de docencia, sí que es necesario estar en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto o título de grado correspondiente como criterio general⁴³, no se precisa estar en posesión de estas titulaciones para actividades de artistas en espectáculos públicos. En la negociación colectiva sin embargo sí que encontramos referencias a las titulaciones, como es el caso del convenio colectivo de la empresa “Orquesta Sinfónica de Castilla y León S.A.” que recoge como requisito la posesión de titulación superior⁴⁴.

Otro ejemplo de condición a la que se puede llegar por medio de negociación colectiva la encontramos en convenios colectivos del sector taurino. Se exige formalizar la inscripción en el Registro General de Profesionales Taurinos como garantía del nivel necesario de los profesionales taurinos, obligando a su vez a intervenir a quien no acredite inscripción en los espectáculos taurinos que exijan profesionalidad⁴⁵.

En lo que a artistas extranjeros se refiere, la aprobación de la autorización queda condicionada a la homologación y posesión del título que corresponda tanto si hablamos de trabajo por cuenta propia como ajena dentro de todo el territorio nacional⁴⁶.

⁴¹ Apartados 2, 3 y 4 del art. 17 de la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de reforma de la ley orgánica 4/2000.

⁴² Art. 68 g) del RD 2393/2004, de 30 de diciembre, Reglamento de aplicación de la Ley Orgánica de Extranjería.

⁴³ Art. 96 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación

⁴⁴ Art. 6 del CC de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla León S.A.

⁴⁵ Art. 2 del RD 145/1996, de 2 de febrero, Reglamento de Espectáculos Taurinos.

⁴⁶ Art. 36.2 de la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre.

4.3. La Forma del Contrato

El art. 3 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, indica en su apartado 1 que “*El contrato de formalizará por escrito, y en ejemplar triplicado*” señalando que cada una de las partes contratantes se llevará una copia y otra para registrar en el INEM⁴⁷, a las que tanto entidades sindicales como patronales en cada caso podrán solicitar las certificaciones correspondientes en cada caso (art. 3.1 del RD 1435/1985).

Dentro del mismo artículo pero en su apartado 2 se recoge el contenido mínimo del contrato estableciendo que el documento deberá recoger a) la identificación de las partes, b) objeto del contrato, c) retribución acordada y d) duración del contrato y periodo de prueba (art. 3.2 del RD 1435/1985), por lo que las cuestiones a tener en cuenta serán:

- a) Forma: cabe decir que la necesidad de formalización por escrito del contrato proviene de la especificidad de la relación laboral especial, lo cual garantiza que queden recogidos una serie de extremos como contenido mínimo al igual que sucede con otras relaciones laborales especiales, algo que ciertos sectores artísticos contemplan de obligatoria utilización y es reiterado en más de un convenio colectivo⁴⁸. Huelga decir que, de no exigirse de forma explícita, dada su naturaleza jurídica declarativa el incumplimiento de formalización escrita no determina la nulidad del contrato sino que origina sanción administrativa y presunción de duración indefinida a jornada completa, manteniendo su validez tanto en su formato verbal como celebrado tácitamente entre ambas partes⁴⁹.
- b) Obligación de registrarlo: obligación de registrar el contrato en el Servicio Público de Empleo Estatal pudiendo ampliar este extremo mediante negociación colectiva para, por ejemplo, que el artista reciba una segunda copia una vez esté visado. Como ocurría con el incumplimiento de la forma del contrato, incumplir el deber de registro constituye una infracción leve, no supone la nulidad o invalidez del contrato⁵⁰.
- c) Contenido mínimo: primero y ante todo identificación de las partes, nombre y apellidos (podrán identificarse con el nombre artístico) y la firma. En segundo lugar el objeto del contrato de trabajo, entendiéndolo como la descripción de la prestación que va a desarrollar el artista, también podría referirse a la modalidad, género de la actividad, categoría o grupo profesional. En tercer lugar el desglose de los distintos

⁴⁷ Actual Servicio Público de Empleo Estatal.

⁴⁸ Véase a título de ejemplo el art. 10 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid y 9 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas.

⁴⁹ RUÍZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. *El Contrato Laboral del Artista*. Editorial Tirant. 507. Pág. 219.

⁵⁰ Art. 6.6 del RDL 5/2000, 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (BOE 8 de agosto).

conceptos que integran la retribución pudiendo remitir al convenio colectivo de aplicación en cada caso. Y en cuarto y último lugar la duración del contrato debidamente especificada, pudiendo ser determinada por los módulos de duración del sector artístico, indefinida o cualquiera de las modalidades previstas en la legislación laboral común. Se considerará infracción laboral administrativa leve la omisión o inobservancia de los apartados anteriormente mencionados⁵¹. Estos apartados son ampliables mediante negociación colectiva, por lo que usualmente los convenios colectivos incluyen datos como los días de descanso obligatorio del artista, fechas de inicio y finalización de ensayos y representaciones, número máximo de representaciones semanales, derechos de imagen del artista y título y autor de la obra para la que se le contrata, siempre que en ningún caso establezcan condiciones menos favorables (art. 3.1.c) del ET).

4.4. Período de prueba

En el artículo 4 del RD 1435/1985 se recoge la posibilidad de que se establezca un periodo de prueba *“Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba en los contratos de duración superior de diez días. La duración del periodo de prueba no podrá exceder de cinco días en los contratos de duración no superior de dos meses; de diez días en la duración no superior de seis meses, y de quince días en los restantes”* puntualizando que en todo aquel periodo de prueba que no figurase en los supuestos planteados será de general aplicación lo dispuesto en el ET (art. 4 del RD 1435/1985).

Vemos que la duración del periodo de prueba es directamente proporcional a la duración del contrato de trabajo, siendo únicamente en el caso de contratos inferiores a los diez días en los que se sufre una limitación negativa, no siendo necesario el periodo de prueba. Tanto la negociación colectiva como la individual pueden pactar periodos de pruebas distintos a los establecidos en el RD 1435/1985 siempre que sean inferiores, además la individual podrá también negociar periodos por debajo de lo configurado en el convenio colectivo aplicable a cada caso⁵²

Comienza a computar el día de inicio de la relación laboral y se calcula en días naturales sin descontar los inhábiles, gozando de los mismos derechos y obligaciones que

⁵¹ Art. 6.6. del RDL 5/2000, de 4 de junio, Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social

⁵² OJEDA AVILES, A. *Encuadramiento profesional y ámbito del Derecho de Trabajo*. La Ley, T.I., 1988, págs. 151 y 152.

correspondan al puesto de trabajo. Producirá plenos efectos transformándose en definitivo si una vez transcurrido el periodo de prueba ninguna de las partes ha producido desistimiento.

4.5. Duración

Aunque el contrato de artistas en espectáculos públicos podrá celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada, debido a la naturaleza de la actividad artística los contratos temporales prevalecen por encima de los indefinidos. El artículo 5 del RD 1435/1985 señala que *“El contrato de duración determinada podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel. Podrán acordarse prórrogas sucesivas de los contratos de duración determinada, salvo que se incurriese en fraude de ley”* (art. 5.1. del Real Decreto 1435/1985).

Si analizamos lo dispuesto en el artículo vemos que contempla claramente cuatro supuestos temporales: una o varias actuaciones, tiempo cierto, una temporada y el tiempo que una obra permanezca en cartel.

- Una o varias actuaciones: delimita el objeto de contrato en vista a la cantidad funciones o intervenciones artísticas que se prevé que lleve a cabo cada trabajador o grupo de trabajadores.
- Tiempo cierto: se establece un tiempo determinado por las partes durante el cual se llevará a cabo la prestación de servicios de carácter artístico.
- Una temporada: duración análoga a la de la temporada del sector artístico en cuestión.
- Tiempo que una obra permanezca en cartel: duración de contrato en un principio incierta al ser, en la mayor parte de ocasiones, complicado el saber cuál será la acogida recibida por parte del público. Presenta similitudes con el contrato de obra o servicio al tener una actividad limitada en el tiempo como eje común⁵³.

Salvo en el caso de contrato celebrado por el tiempo que permanezca la obra en cartel podrán celebrarse prórrogas por el mutuo acuerdo de las partes.

4.6. Modalidades

4.6.1. Contrato Fijo Discontinuo

Es la modalidad contractual en la que se requiere de los servicios del artista año tras año, o temporada tras temporada, para formar parte de un espectáculo organizado con carácter anual coincidiendo con cada temporada artística. Atendiendo a la remisión que

⁵³ RUÍZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. *El Contrato Laboral del Artista*. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia. Pág. 235-237.

formula el RD 1435/1985 al ET se regulará como un contrato a tiempo parcial de naturaleza indefinida si se conoce la fecha aproximada o cierta de su desempeño en el espectáculo⁵⁴, de no conocerla se atendería de igual forma a lo contemplado en el ET⁵⁵.

4.6.2. Contrato de grupo

Modalidad contractual muy utilizada en el sector artístico (art. 10.2 ET) en la que el empresario queda exento de los derechos y deberes que le competen frente a cada uno de los miembros del grupo debido a que se trata de un contrato celebrado con un grupo de trabajadores en su totalidad, siendo el jefe de grupo el que represente al resto de integrantes.

Al igual que el empresario carece de derechos y deberes para con los componentes del grupo, estos tampoco ostentarán sus derechos y deberes como individuos, siendo la prestación de trabajo colectiva pese a su carácter unitario en la ejecución⁵⁶

5. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

EL art. 6 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, relativo a los derechos y deberes de las partes, remite a la sección 2ª del capítulo I del Título I del ET por lo que ambas partes quedarán sujetas a las previsiones genéricas destinadas a todos los trabajadores.

Los convenios colectivos se contemplan previsiones respecto a ciertos derechos y deberes pudiendo establecer algunos de carácter específico.

5.1. Artista

5.1.1. Deberes del artista

En el segundo párrafo del artículo 6 del RD 1435/1985, se hace referencia a características referentes a cómo debe desempeñarse la actividad contratada. En efecto, la norma habla de la diligencia pertinente a sus aptitudes artísticas personales, el respeto a las fechas impuestas y la actividad artística para la que se le contrató así como al acatamiento de instrucciones de la empresa contratante que afecten al desarrollo de la organización del

⁵⁴ Art. 12.3 del ET remitido desde el artículo 5.2 del RD 1435/1985

⁵⁵ Art. 15.8 del ET remitido desde el artículo 5.2 del RD 1435/1985.

⁵⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *"Derecho del Trabajo"*. Editorial Universitaria Ramón Areces. pág. 506.

espectáculo. El artículo 5 del ET, por expresa remisión del Real de Decreto, regirá el resto de deberes⁵⁷.

(I) Trabajar con asistencia y puntualidad en las fechas señaladas para las que se le ha contratado, tanto en actividades frente al público, como grabaciones, ensayos y actos preparatorios. En caso de incumplimiento el empresario puede sancionar al artista atendiendo al régimen disciplinario aplicable. El despido disciplinario (art. 54.2 ET) se aplica atendiendo a las circunstancias concurrentes de cada caso.

(II) Diligencia: referente al desempeño de las aptitudes artísticas del trabajador, las cuales han sido la razón que fundamenta la contratación por lo que se exige la ejecución de las actividades artísticas en concordancia a sus aptitudes. Por otra parte resulta muy difícil evaluar el desempeño del artista, puesto que no sólo depende el éxito o fracaso del espectáculo, sino que entran en juego otra serie de factores como la dirección, puesta en escena, compenetración con el resto de artistas, recepción del público, fechas, críticas que resultan determinantes en el resultado final. Resulta un factor de medición altamente subjetiva, por lo que la posibilidad de medición del trabajo es prácticamente inexistente. En opinión de Sol Ruiz de la Cuesta *“No solo porque resulte imposible establecer un criterio cuantitativo de valoración del rendimiento exigible a estos trabajadores, sino también porque establecer una cualitativo es harto complicado”*⁵⁸. Queda prohibido a actores, deportistas o ejecutantes el realizar actividades al margen pautas, directrices y normas que regulen cada actuación⁵⁹. Queda configurada, como falta leve la ausencia de diligencia a la hora de presentarse a un ensayo o escena y grave el descuido o negligencia que afecte al desarrollo normal del espectáculo⁶⁰, en el régimen disciplinario y diversos convenios colectivos.

(III) Cumplir con las instrucciones del empresario: el artista ha de atender a las órdenes de éste cuando se halle ejerciendo funciones directivas⁶¹ correspondientes al espectáculo. El empresario, no obstante, ha de respetar la independencia creativa del artista, asegurando así

⁵⁷ El art. 5 del ET recoge los deberes de buena fe contractual, observancia de medidas de higiene y seguridad, cumplimiento de las instrucciones del empresario, no concurrencia, contribución a la mejora de la productividad y otros que deriven del contrato.

⁵⁸ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, SOL. *“El contrato laboral del artista”*. Editorial Tirant lo Blanch. pág. 346.

⁵⁹ Art. 55 del Real Decreto 2816/1982, de 27 de agosto, Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas.

⁶⁰ Art. 26 del Acuerdo Marco de artistas técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas.

⁶¹ Arts. 6.2 del RD 1435/1985 y 5.c) y 20 del ET.

que los límites de poder de dirección coinciden con los del deber de obediencia. También se establece en el Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos que *“los artistas deben seguir las misiones encargadas por la empresa”*⁶². En lo que actores se refiere, el artista está obligado a interpretar su papel de acuerdo con las indicaciones del Director de Escena, que estará a cargo de cuestiones de carácter artístico, dependiendo de la empresa el resto de aspectos⁶³.

(IV) No concurrencia: por remisión del art. 6.2. del RD 1435/1985 y salvo consentimiento del empresario, el artista tendrá prohibido el desempeño o desarrollo de una actividad artística por cuenta propia o ajena que cause un perjuicio real al empresario con el que se ha contraído el contrato (artículos 5.d) y 21 del ET). El incumplimiento de este deber podrá conllevar la causa de despido disciplinario al transgredir la buena fe contractual (artículo 54.2.d) del ET). Algo muy curioso ocurre cuando la empresa es la Administración Pública, y es que su régimen de incompatibilidades excluye toda *“producción y creación literaria, artística, científica y técnica, así como las publicaciones derivadas de aquéllas, siempre que no se originen como consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios”*⁶⁴ por lo que se entiende que toda relación laboral contractual de carácter artístico será incompatible con el personal de las administraciones públicas. Su incumplimiento conlleva falta grave o muy grave llegando a sancionarse con el despido.

(V) Observancia de las medidas de higiene y seguridad: el artista ha de cuidar por su seguridad y salud así como por la del personal que afecte directamente a su desempeño profesional y artístico⁶⁵ cumpliendo las medidas de prevención conforme a su formación y atendiendo a las directrices del empresario⁶⁶. La inobservancia de estas obligaciones conlleva incumplimiento laboral a efectos disciplinarios pudiendo llegar a ser sancionado⁶⁷.

(VI) Deberes específicos: se establecen diversos deberes específicos dentro del sector artístico por medio de los convenios colectivos. Como ejemplo los artistas del sector de danza, circo, variedades y folklore, salvo que sean contratados en un espectáculo que requiera un traje

⁶² Art. 59.a) del Real Decreto 2816/1982, de 27 de agosto, El Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas.

⁶³ Art. 19 del Convenio Colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid.

⁶⁴ Art. 19.f) de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

⁶⁵ Arts. 5.b) y 19.2 del ET por remisión del artículo 6.1. del RD 1435/1985.

⁶⁶ Art. 29.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

⁶⁷ Art. 29.3 de la Ley 31/1995 y 58.1 del ET.

específico, deberán contribuir con su propio vestuario que será el adecuado para su desempeño⁶⁸.

Los actores en empresas productoras de obras audiovisuales serán avisados con al menos doce horas de antelación por cualquiera de los medios habituales, por lo que deberán estar localizables y prevenidos por un máximo de tres horas⁶⁹. Por último los profesionales del sector del doblaje deberán avisar con una antelación de veinticuatro horas sobre las modificaciones que puedan ocasionar por su causa, pudiendo ser sustituidos de incumplir este precepto⁷⁰.

5.1.2. Derechos del artista

De la ocupación efectiva del artista se dispone que *“Los artistas contratados para la participación efectiva, no pudiendo salvo en caso de sanción, ser excluidos de los ensayos ni demás actividades preparatorias para el ejercicio de su respectiva actividad artística”* (artículo 6.3 del Real Decreto 1435/1985)

De este precepto extraemos como única referencia explícita el derecho a la ocupación efectiva remitiéndose para el resto de derechos individuales al ET⁷¹:

- Ocupación efectiva: es el único al que se alude en el RD 1435/1985, aludiendo únicamente a ensayos y actividades preparatorias, dejando al margen la actuación frente al público a pesar de ser el fin mismo de la actividad. Esto suscita la controversia y divide a la doctrina científica al entender que este precepto recoge, no sólo a los ensayos, sino también la actuación ante público⁷². Esto se le achaca a que el legislador consideró en su momento que los ensayos eran la parte más propensa a ser vulnerada por el empresario.
- Derechos constitucionales: algunos convenios colectivos recogen derechos constitucionales tales como el derecho a la no discriminación⁷³, la intimidad y la propia imagen⁷⁴ a nivel sectorial y de empresa. Se pone especial énfasis en el derecho a la no

⁶⁸ Art. 15 del CC del sector de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid.

⁶⁹ Arts.24 y 30 del CC nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales.

⁷⁰ Art. 36 del CC del sector de profesionales de doblaje y sonorización (rama artística) de Valencia (BOGV 1-1-1994)

⁷¹ Art. 4 del ET referente a los Derechos individuales.

⁷² SOL RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ e ICÍAR ALZAGA RUIZ.

⁷³ Art. 45 del CC nacional de doblaje (rama artística).

⁷⁴ Art. 36 del CC de actores en empresas productoras de obras audiovisuales.

discriminación, dado que muchos son los sectores artísticos que utilizan la edad y el sexo como criba en la contratación.

- Promoción y formación en el trabajo: al contrario de lo que sucede con otros derechos, ningún convenio colectivo sectorial prevé la promoción y formación del artista, únicamente se regula por algún convenio colectivo de empresa⁷⁵ y lo dispuesto en el ET⁷⁶.
- Integridad física, seguridad e higiene: derecho laboral básico⁷⁷. Todo artista podrá comprobar que se han tomado las medidas de seguridad y sanitarias necesarias por parte de la empresa en cada espectáculo con una antelación mínima de cuatro horas antes de la actuación, siendo responsable la empresa de cualquier daño o perjuicio⁷⁸.
- Derechos específicos: como en el caso de los deberes, debido a la multidisciplinaridad del sector, compete a los convenios colectivos desarrollar esta categoría. A modo de ejemplo, los actores de teatro tendrán derecho a conocer la fecha, lugar y condiciones de las representaciones con mínimo un mes de antelación⁷⁹, figurar en programas de mano y fachada, pudiendo negarse a interpretar un papel si el papel fuera cortado en más de un cincuenta por ciento y sin perder el derecho a cobro, salvo manifiesto expreso de la empresa no aportarán su propio vestuario⁸⁰.

Los actores que presten servicios en productoras audiovisuales, siempre que su imagen quede incluida en una obra, deberán aparecer en los títulos de crédito y no pudiendo ser utilizada su imagen para fines que se alejen de las actividad contratada. Se les facilitará el guion con una antelación mínima de veinticuatro horas y su voz no será doblada por otra persona en su mismo idioma en las versiones originales⁸¹.

⁷⁵ Art. 11 del convenio colectivo del personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOA 14-5-1998).

⁷⁶ Remisión artículo 6 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

⁷⁷ Art. 4 de la Ley 3/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

⁷⁸ Art. 56 del Real Decreto 2816/1982, de 17 de agosto, Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas.

⁷⁹ Art. 3 del convenio colectivo de actores ya actrices de teatro de Cataluña.

⁸⁰ Arts. 19, 23 y 25 del convenio colectivo de actores de teatro de la Comunidad de Madrid.

⁸¹ Arts. 21, 24, 30, 31 y 35 del convenio colectivo nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales.

En la rama artística del sector del doblaje los actores tendrán derecho a organizar el ajuste de los textos en las condiciones pertinentes así como a recoger la información que consideren necesaria para aceptar el contrato de trabajo⁸².

Correrán por cuenta de la empresa los trajes especiales que no sean los que utilizan habitualmente los artistas del sector danza, circo, variedades y folklore⁸³.

5.2. Empresario

5.2.1. Deberes del empresario

- Prevención de riesgos laborales: se trata de una materia que apenas está abordada cualitativamente y que remite a los convenios colectivos en la mayor parte de ocasiones. Aun así se aplica supletoriamente lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 54/2003, de 12 de noviembre, de reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales⁸⁴. Según prevén los arts. 2, 14 y 15 el empresario tiene el deber de protección eficaz de la seguridad y salud laborales así como vigilar las condiciones que reúnen los lugares de trabajo y evaluar los riesgos laborales⁸⁵ algo a lo que no se alude en la regulación convencional.

En el sector de doblaje la empresa deberá garantizar las condiciones adecuadas desde el punto de vista técnico y de higiene y seguridad para el desempeño de tareas⁸⁶. En el ámbito del ballet se exigen condiciones óptimas para los suelos de los estudios, temperaturas adecuadas, vestuarios acondicionados, pianos en perfecto estado, prohibición expresa de fumar y que la empresa se encargue de la limpieza y la colocación de pilotos de luz orientativos entre cajas⁸⁷.

- Deberes específicos: en el caso de desconvocar a los profesionales del doblaje estos tendrán que ser avisados con una antelación mínima de veinticuatro horas debiendo

⁸² Arts. 44 de los CC nacional de doblaje (rama artística) y 43 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística).

⁸³ Art. 15 del CC del sector de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid.

⁸⁴ Art. 12.1 del RD 1435/1985, de 1 de agosto, que remite a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación.

⁸⁵ Art. 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

⁸⁶ Art. 44 del CC Nacional de Doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994).

⁸⁷ Arts. 47 a 53 del CC de la empresa de personal artístico del Ballet de Zaragoza.

pagar la convocatoria en el caso de incumplir este precepto⁸⁸. La empresa facilitará anualmente a los artistas de vestuario adecuado⁸⁹ y material para instrumentos⁹⁰ además distribuir los camerinos de acuerdo a su espacio físico e informar de los proyectos con el máximo tiempo posible⁹¹. Además las empresas están obligadas a emplazar en un lugar visible un ejemplar del convenio colectivo en vigor⁹².

5.2.2. Derechos del empresario

Al empresario se le otorgan los derechos a la libertad de selección y contratación, el poder organizativo y de vigilancia así como la facultad de desarrollar medidas que crea oportunas, además la empresa deberá vigilar el cumplimiento de la asistencia, puntualidad, permisos, entrada y salida⁹³.

5.3. El pacto de plena dedicación

El artículo 6 del RD 1435/1985, hace referencia en su apartado 4 al pacto de plena dedicación, un pacto que no puede ser anulado unilateralmente y del que debe haber constancia explícita en el contrato de trabajo dado que conlleva, a cambio de una compensación económica, el compromiso del artista a no realizar otras actividades por cuenta ajena o propia, teniendo derecho el empresario a una indemnización en caso de incumplimiento.

Este precepto es generador de controversia, como comenta Íciar Alzaga Ruíz, dado que quedan recogidas en el supuesto actividades que *“sean o no estrictamente calificables como competencia desleal, por cuenta propia y ajena”*⁹⁴. Lo que no quiere decir la autora es que este acuerdo, sin atender al principio de buena fe, puede desembocar en prácticas abusivas para el artista. También es posible que las partes acuerden el pacto de plena dedicación de forma verbal como comenta Francisco López-Tarruela⁹⁵.

⁸⁸ Arts. 50 del Convenio Colectivo Nacional de Doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994) y 36 de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002).

⁸⁹ Art. 26 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001).

⁹⁰ Art. 47 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001).

⁹¹ Arts. 30 y 32 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

⁹² Art. 25 del convenio colectivo de sector de actores de la Comunidad de Madrid (BCOM 3-10-1996)

⁹³ Arts. 7 de los convenios colectivos de la Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005) y 19 de la Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

⁹⁴ ALZAGA RUIZ, I. *La Relación Laboral de los Artista*. Editorial CES. págs. 231-232.

⁹⁵ LÓPEZ-TARRUELA, F. *“Relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos: aspectos destacables*. Actualidad laboral, T.I. 1987, pág. 1349.

Existen tres formas de rescisión del acuerdo pese a que en el RD 1435/1985 solo se haga referencia de forma explícita a la ruptura del pacto de plena dedicación por parte del artista:

- Acuerdo de las partes: extinción del contrato ya sea por pacto de un nuevo acuerdo que sustituya al primero o bien porque las coyunturas que propiciaron el anterior acuerdo ya no se dan.
- Incumplimiento del artista: el artista estaría llevando a cabo el incumplimiento del pacto si comenzara a realizar actividades artísticas por cuenta ajena o propia tras haber firmado el contrato, creando en la parte contratante el derecho a reclamar una indemnización por daños y perjuicios.

Federico Duran López comenta que a la hora de acordar el importe de la indemnización ha de tenerse en cuenta la continuidad o no del contrato una vez cometido el incumplimiento, puesto que la legislación vigente no contempla esta opción en ningún momento⁹⁶.

La cuantía quedará pactada en el contrato, detallada en los convenios colectivos que sean de aplicación con fórmulas como *“(importe diario de la compensación por exclusividad x número de días trabajados) + (salario x número de días que resten por cumplir) = indemnización”*⁹⁷ o de no encontrar acuerdo de las partes sería resuelto por el órgano judicial competente *“Sólo cuando las partes o el convenio no hubieran cuantificado la pena, será el juez que lo haga”*⁹⁸.

Cometido el incumplimiento este podrá servir de base para poner en marcha los mecanismos para el despido disciplinario del artista por transgredir la buena fe contractual o, de tener carácter periódico, dejar de abonar al trabajador la cantidad pactada.

- Incumplimiento del empresario: en caso de que el empresario no corresponda al artista con la compensación económica acordada el trabajador no solo tendrá derecho a reclamar la cuantía sino que se apoyará la posibilidad de que el artista incumpla el

⁹⁶ DURÁN LÓPEZ, F. *La relación laboral especial de los artistas*. RL núm. 1, 1986.

⁹⁷ Art. 7 del CC del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996).

⁹⁸ RUÍZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. *El Contrato Laboral del Artista*. Tirant lo Blanch. página 374.

pacto de dedicación exclusiva siendo amparado en caso de que el empresario quisiera ejercer su derecho⁹⁹.

6. RETRIBUCIONES Y TIEMPO DEL CONTRATO

6.1. Retribuciones

El RD 1435/1985 deja claro en su artículo 7.1 que la cuantía y modalidad de las retribuciones de los artistas queda en mano de la negociación colectiva e individual, siempre con el salario mínimo interprofesional como límite mínimo. Este mismo artículo en su segundo apartado indica que el salario lo compondrán todas las percepciones ya sean dinerarias o en especie, aunque respecto a las últimas no podrán suponer más del 30% de la totalidad de las percepciones del artista ni agravar la cuantía del salario mínimo interprofesional¹⁰⁰.

Igualmente se remitirá a la negociación colectiva los tiempos en los que, sin estar incluidos en la jornada de trabajo, el artista esté a disponibilidad del empresario¹⁰¹, siempre respetando los tiempos de descanso y espera así como la condición de eventualidad. Frente a esta disposición el profesor Federico Duran López es claro al afirmar que, al margen de la retribución acordada dentro de la jornada de trabajo, debe pactarse una contraprestación específica para estos tiempos aun sabiendo que, debido al problema de interpretación que alberga el precepto, los convenios colectivos dicten que la cuantía de los periodos de disponibilidad quede incluida en la retribución acordada¹⁰².

6.1.1. Estructura del salario

Quedará regulada en el artículo 26.3 del ET¹⁰³

- Salario base: cada sector artístico utiliza su propio criterio a la hora de determinar las cuantías. Por ejemplo en el sector de actores de teatro se calculan en cuanto a la

⁹⁹ ALZAGA RUIZ, I. *La relación laboral de los artistas*. Págs. 239 y 240.

¹⁰⁰ Art. 26.1 párrafo 2º del ET por remisión del artículo 12 del RD 1435/1985.

¹⁰¹ Art. 7.3 del RD 1435/1985.

¹⁰² DURAN LÓPEZ, F. *La relación laboral de los artistas en espectáculos públicos*. Págs. 234 y 235.

¹⁰³ Por remisión del art. 12 del RD 1435/1985.

categoría profesional y duración de contrato¹⁰⁴ o según el nivel económico de la empresa contratante y número de representaciones pactadas¹⁰⁵.

En danza, circo, variedades, folklore y en salas de fiesta, baile y discotecas depende del tipo de espectáculo y los servicios ofrecidos a la empresa, además sólo computarán los ensayos realizados a petición de la empresa¹⁰⁶.

Los actores de doblaje determinan los salarios dependiendo de la duración del contrato y considerando la especialidad, retribuyendo por convocatoria y sin hacer referencia a los ensayos¹⁰⁷ mientras que los actores en productoras de obras audiovisuales lo hacen en cuanto a la explotación primaria prevista, la categoría profesional y la duración del contrato¹⁰⁸.

- Complementos salariales: van a variar en función del sector y las circunstancias de trabajo, y salvo los contemplados en la regulación convencional no serán de carácter consolidable salvo acuerdo en contrario. En el sector de actores de teatro por ejemplo se incrementa un cinco por ciento sobre la cantidad bruta por ceder derechos de reproducción, fijación y distribución¹⁰⁹ al igual que los actores en productoras de obras audiovisuales¹¹⁰ aunque en caso de estos la cuantía deberá abonarse expresamente separada de la remuneración acordada.

Los convenios referentes a danza, circo, variedades, folklore y salas de fiesta, baile y discotecas destacan la remuneración de horas extras cuando estas rebasan el horario ordinario, la llamada “tercera sesión”, que supone un incremento del ciento cincuenta por ciento sobre la cuantía diaria total¹¹¹.

Cabe destacar gran parte de la doctrina defiende que han de ser incorporados, a la cuantía total del salario, los beneficios de la empresa obtenidos por derechos cedidos

¹⁰⁴ Art. 12 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 25-9-1998).

¹⁰⁵ Art. 7 del CC de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005).

¹⁰⁶ Art. 12 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998).

¹⁰⁷ Arts. 49 y 50 del CC nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994).

¹⁰⁸ Art. 8 y anexo I del CC del sector de actores que prestan servicios en empresa productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

¹⁰⁹ Anexo I del CC del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996).

¹¹⁰ Anexo I del CC de los actores que prestan servicios en las empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

¹¹¹ Arts. 11 del CC del sector de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004). y 10 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998)

para su exhibición. Roquetas Buj, González Pérez y Dolz Lago opinan que, independientemente de los acuerdos a los que se lleguen en negociación colectiva y/o individual, tanto la Ley de Propiedad Intelectual como el resto de legislación vigente deberán reconocer en todo momento la autoría sobre la obra en cuestión, dado que representa una parte fundamental de las actividad artística, y materializarlo en un complemento salarial específico¹¹².

- Percepciones extrasalariales: se trata de las cuantías que compensan al artista de los gastos llevados a cabo durante el desempeño de la actividad artística¹¹³. Las dietas por ejemplo en el caso de los actores de teatro la empresa se hace cargo del alojamiento y abona media dieta¹¹⁴, mientras que los actores en productoras de obras audiovisuales la empresa se encarga de gestionar la totalidad de la manutención y el alojamiento¹¹⁵.

En el desplazamiento ocurre algo similar, corre a cargo de la empresa en la mayor parte de casos, como ocurre con los ya mencionados actores de teatro en el sector de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas. Sin embargo hay otros sectores que puntualizan salvedades, como es el caso de los profesionales de danza, circo, variedades y folklore, en el que la empresa solo facilita desplazamiento en el caso de que el artista deba recorrer una distancia superior a veinticinco kilómetros para llevar a cabo la actividad¹¹⁶.

Ejemplos más concretos acordados por convenio colectivo serían los de plus por vestuario¹¹⁷ o plus de desgaste de instrumentos¹¹⁸.

- Gratificaciones extraordinarias: el RD 1435/1985, de 1 de agosto, no hace alusión alguna a este concepto, sin embargo Sol Ruiz de la Cuesta Fernández¹¹⁹ afirma que los

¹¹² ROQUETAS BUJ, M. *El trabajo de los artistas*, cit., pág. 79; GONZÁLEZ PÉREZ, F. *El Estatuto laboral del artista en espectáculos públicos*. cit., pág.162; DOLZ LAGO, M. J. *La relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos*. Pág. 153.

¹¹³ Art. 26.2 del ET por remisión del artículo 7.2 del RD 1435/1985.

¹¹⁴ Art. 20 del CC del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996).

¹¹⁵ Arts. 25, 28 y 29 del CC del sector de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

¹¹⁶ Art.14 del CC del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

¹¹⁷ Art. 57 del CC de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (25-2-2000).

¹¹⁸ Art. 6 del CC de la empresa personal laboral del Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOG 29-6-2000).

¹¹⁹ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. *El contrato laboral del artista*. Tirant, Lo Blanch. monografías 507.

artistas poseen el derecho a percibir las pagas extraordinarias previstas en la legislación vigente¹²⁰.

Desde la negociación colectiva también se dispone que perciban, los meses de junio y diciembre, dos pagas extraordinarias de treinta días de cuantía equivalente al salario base¹²¹.

6.2. Tiempo del contrato

6.2.1. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo comprende todo el tiempo que el artista permanece bajo las órdenes de la empresa contratante, así como el desempeño de la actividad frente al público, ensayos y/o grabación de actuaciones. La duración máxima quedará acotada por el ET siendo competencia de la negociación colectiva o individual su distribución, giras, desplazamientos y duración siempre respetando los límites mencionados¹²².

- Duración de la jornada: la duración máxima será de cuarenta horas semanales de promedio en el cómputo anual¹²³, representando un derecho de carácter mínimo, debiendo ser respetada tanto por negociación colectiva como por pacto individual.
- Distribución de la jornada: el RD 1435/1985, de 1 de agosto, no remite a la lo dispuesto en el ET para este concepto. Vuelve a hacer hincapié¹²⁴ en que sea la negociación colectiva la que gestione la distribución de la jornada de trabajo.

De este modo encontramos que, en el caso de los actores que prestan sus servicios a productoras de obras audiovisuales, la jornada comienza a la hora que sea citado el actor independientemente de la hora a la que comience el rodaje, con una duración ocho horas y derecho a un descanso de quince minutos pudiendo optar, el productor, a una jornada con un total de nueve horas con derecho a sesenta minutos de receso, dejando un intervalo de tiempo mínimo entre jornadas de trece horas. No computan los desplazamientos inferiores a una hora y media ni las caracterizaciones inferiores a la hora de duración. Se podrá extender el total de horas de trabajo efectivo semanal a cuarenta y cuatro, y diez diarias, cuando las características del proyecto lo justifiquen,

¹²⁰ Art. 31 del ET.

¹²¹ Art. 16 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998).

¹²² Art. 8 del RD 1435/1985, de 1 de agosto.

¹²³ Art. 34.1 del ET.

¹²⁴ El art. 8.2 del RD 1435/1985, de 1 de agosto.

requiriendo de un preaviso de veinticuatro horas para hacer efectiva la jornada prolongada¹²⁵

- Trabajo efectivo: en esas cuarenta horas estarán contenidos los ensayos, las grabaciones de actuaciones y la actividad artística como tal, quedando prohibida la obligatoriedad de realizar ensayos gratuitos salvo propuesta del propio artista, quedando exento el empresario de su retribución¹²⁶.

6.2.2. Descansos y vacaciones

El descanso mínimo semanal del artista será de día y medio según lo dispuesto en el primer apartado del artículo 9 del RD 1435/1985 pudiendo ser fijado por convenio colectivo o pacto individual. Aun siendo de general aplicación lo dispuesto en el ET¹²⁷ respecto a en qué momento debe disfrutarse el descanso semanal, por la especialidad de esta relación laboral, se debe atender a lo dispuesto RD y es que *“no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la actividad artística de que se trata”*¹²⁸, por lo que se entiende que quedarán descartados, en la mayor parte de ocasiones, los días ordinarios de descanso que establece el ET.

Como ejemplo en el caso de salas de fiesta, bailes y discotecas se fija un descanso efectivo de treinta y seis horas consecutivas, siendo retribuido con idéntica cuantía que los días trabajados y, en el caso de personal técnico y artístico, se abonará proporcionalmente la cuantía correspondiente en el caso de actuaciones con duración inferior a siete días seguidos y no puedan disfrutar del descanso¹²⁹.

En el ámbito de actores que prestan sus servicios en productoras de obras audiovisuales se establece que para obras cinematográficas en descanso mínimo semanal será de treinta y seis horas, mientras que para el resto de obras supondrá un descanso de cuarenta y ocho horas¹³⁰.

¹²⁵ Arts. 11 a 15 del CC estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan sus servicios en las mismas (BOE 16-5-2016).

¹²⁶ ALZAGA RUIZ, I. *La Relación Laboral de los Artistas*. CES. Pág. 248

¹²⁷ Art. 37.1 del ET que especifica que el descanso semanal se disfrutará la tarde del sábado o mañana del lunes y el día completo del domingo.

¹²⁸ Art. 9.1 del RD 1435/1985, de 1 de agosto.

¹²⁹ Art. 13 y 14 del CC estatal de personal de salas de fiesta, bailes y discotecas (BOE 18-5-2012).

¹³⁰ Art. 16 del CC estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan sus servicios en las mismas (BOE 16-5-2016).

Respecto a los días festivos, y por el mismo motivo contemplado en el descanso semanal, el disfrute de estos quedará relegado a otro día de la semana que no coincida con la realización de alguna actividad artística frente a público (art. 9.2 del RD 1435/1985).

En lo que a vacaciones se refiere el artista tendrá derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas, debiendo reducirse proporcionalmente a los treinta días naturales correspondientes en el caso de no haber desempeñado la actividad durante los días laborables necesarios, pero siempre con derecho a disfrutarlas con total independencia del tiempo que lleve trabajando para la empresa en cuestión (art. 9.3 del RD 1435/1985).

El RD contempla la compensación de vacaciones, separándose de este modo de lo dispuesto en el ET (art. 38.1 del ET), estableciendo que se pueden incluir las vacaciones devengadas no disfrutadas en las retribuciones ordinarias al no prestar sus servicios en los días laborales necesarios (art. 9.3 del RD 1435/1985.).

7. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Quedan desarrolladas diversas especialidades, en el art. 10 del RD 1435/1985, que remiten a lo dispuesto en el ET. El contrato de duración determinada se extinguirá por el cumplimiento del mismo, la expiración del tiempo convenido o la expiración de la prórroga acordada. Se tendrá derecho a indemnización cuando se extinga un contrato de duración anual o superior¹³¹.

Los plazos de preaviso dependen de la duración de contrato, siendo de diez días para contratos de tres meses de duración, quince días para los de más de seis meses y de un mes para los de más de un año, generando en el artista un derecho a indemnización de incumplir este precepto¹³². El incumplimiento contractual por alguna de las partes conllevará la inexecución total de la prestación artística según lo establecido en el art. 1124 del Código Civil¹³³. El o los perjudicados estarán en derecho de exigir el cumplimiento del contrato o su resolución con derecho, en cualquier caso, a una indemnización.

¹³¹ Compuesta por siete días de salario por año de servicio en caso de no pactarse convenio colectivo o contrato individual.

¹³² Indemnización conformada por el salario de los días que debería haber sido preavisada la extinción.

¹³³ Por remisión expresa del art. 10.4 del RD 1435/1985.

8. CONCLUSIONES

(I) Las relaciones laborales especiales presentan una serie de peculiaridades que justifican su regulación diferenciada. En el caso de los artistas, encontramos numerosas singularidades: la actividad artística, el lugar de prestación de los servicios, la naturaleza del empresario, etc. Esta relación laboral especial queda regulada por el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, una norma que únicamente reúne los apartados comunes de los distintos sectores artísticos, siendo remitidos continuamente a la legislación laboral vigente (ET). El resto de aspectos específicos que conforman las múltiples actividades del sector, deberán ser desarrolladas por la negociación colectiva o el pacto individual, por lo que muchos sectores carezcan de regulación específica o poseen una regulación de deficitaria.

(IV) Mientras que la figura del empresario, así como sus derechos y deberes, quedan debidamente perfilados por la normativa vigente, tanto el artista como la actividad artística así como el espectáculo público quedan sumidos en una indefinición que entorpece la tarea del legislador, siendo la jurisprudencia la encargada de su interpretación.

(V) Debe atenderse especialmente a la forma del contrato para que cualquier cláusula o pacto individual quede por escrito evitando la transgresión de la buena fe contractual y mala praxis empresarial, pese a que muchos convenios colectivos contemplan la contratación verbal. En lo que respecta al pacto de plena dedicación, éste debe formalizarse igualmente por escrito, el artista podrá dejar de respetar la exclusividad que le garantiza al empresario si este último no le abona la gratificación acordada.

(VI) El RD 1435/1985 sólo se refiere al derecho de ocupación efectiva del artista, el resto de derechos, entre los que se encuentra el de sindicación, no se encuentran debidamente desarrollados. Entendemos que debería haber una regulación más detallada y específica sobre el resto de derechos del artista. En materia de prevención de riesgos laborales esta relación laboral apenas es tratada cualitativamente, siendo que presenta numerosas ocasiones de riesgo.

En general nos encontramos con una relación laboral a la que únicamente se le ofrece una parcela normativa que la negociación colectiva y los pactos individuales deben llenar. Ciertamente es que se nos presenta como una relación laboral complicada, llena de matices y peculiaridades, pero no por ello debemos olvidar que la norma que la regula fue aprobada hace más de treinta años, momento en el cual todavía no se vivía en la era digital que tanto ha revolucionado el sector.

En mi opinión, se debería evitar la remisión continua a la negociación colectiva y al pacto individual para sentar las bases de una regulación conjunta en el sector artístico. Su función debería ser la de mejorar el derecho mínimo necesario, y más cuando los artistas representan uno de los sectores más vulnerables frente a la mala praxis empresarial.

El pasado seis de septiembre podíamos leer en la prensa que *“El Pleno del Congreso ha aprobado por unanimidad el Informe del Estatuto del Artista”*¹³⁴. En el Informe se puede leer que el Congreso ha creado una comisión para redactar el futuro Estatuto, que tendrá por objeto la elaboración de un Estatuto del Artista y del Profesional de la Cultura que contemple tanto a trabajadores por cuenta ajena como propia, que ajuste la fiscalidad intermitente, que cree un régimen específico de la Seguridad Social, que garantice el derecho a sindicación, que impulse medidas contra la precarización y que fomente la actividad artística sin ánimo de lucro¹³⁵.

Es innegable que el RD 1435/1985 ha sido suficiente hasta ahora para regular a este peculiar sector, pero ya es hora de que una ley más extensa y depurada entre en vigor. Podemos afirmar sin lugar a equivocarnos que los artistas están más cerca que nunca de conseguir un Estatuto digno y suficiente que sienta las bases de su futuro profesional.

¹³⁴ MADRID, 6 Sep. (EUROPA PRESS)

¹³⁵ Antecedentes II c) objeto de la subcomisión, del Informe de la subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista (BOE 20-6-2018).

9. BIBLIOGRAFÍA

Alonso Olea, M., Casas Bahamonde, M^a. E. (2010). Derecho del trabajo. Civitas S.L.

Alzaga Ruiz, I. (2001). La relación laboral de los artistas. Editorial CES.

Arenas Posadas, C., Florencio Puntas, A., Pons Pons, J. (2001). Trabajo y relaciones laborales en la España contemporánea. Mergablum.

Blasco Lahoz, J., López Gandía, J., Monparler Carrasco, M. A. (2001). Regímenes especiales de la seguridad social. Tirant lo Blanch.

Dolz Lago, M. J. (1983). La relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos. Revista de Derecho Privado.

Durán López, F. (1986). La relación laboral especial de los artistas. RL núm. 1.

González Pérez, F. (1981). El estatuto laboral del artista en espectáculos públicos. Universidad de Extremadura.

Hurtado González, L. (2006). Artistas en espectáculos públicos. La Ley.

López-Tarruela, F. (1987). Relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos: aspectos destacables. Actualidad Laboral.

Moreno Fernández, J. R., Gracia Gómez Urdáñez, A.G. (2003). Materiales para la historia de las relaciones laborales. Tecnos, D.L.

Ojeda Aviles, A. (1998). Encuadramiento profesional y ámbito del derecho de trabajo. La Ley.

Palomeque López, M. C., Álvarez de la Rosa, M. (2014). Derecho del trabajo. Editorial Universitaria Ramón Arecess.

Roquetas Buj. M. (1995). El trabajo de los artistas. Tirant lo Blanch.

Ruíz de la Cuesta Fernández, S. (2007). El contrato laboral del artista. Tirant lo Blanch.

Valdés Alonso, A. (2001). Propiedad intelectual y contrato de trabajo. Civitas S.L.

NORMATIVA CONSULTADA

Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto (BOE 14-8-1985).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24-10-2015).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE 10-11-1995).

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 (BOE 22-4-1996).

Resolución de 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de cobertura de vacíos (BOE 9-6-1997).

Real Decreto 2816/1982, de 27 de agosto, El Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas.

Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

III Convenio Colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas (BOE 16-5-2016).

Convenio Colectivo de Actores y Actrices de la Comunidad de Madrid (BOCM 6-6-2015).

Convenio Colectivo de Actores y Actrices de Teatro de Cataluña (DOC 18-7-2014).

Convenio Colectivo de Actores y Actrices de Teatro de Galicia (DOG 4-5-2017).

Convenio Colectivo de ámbito nacional de profesionales del doblaje (BOE 2-2-1994).

Convenio Colectivo de Doblaje y sonorización, rama artística, de Cataluña (DOC 26-4-2006).

Convenio Colectivo de Doblaje y sonorización, rama artística, de Andalucía (BOJA 8-9-1994).

Convenio Colectivo de Profesionales de doblaje, rama artística, de Valencia (BOGV 1-1-1994).

Acuerdo Marco Nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 24-9-1998).

Convenio Colectivo de actores de teatro y profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 15-5-2012).

Convenio Colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (25-2-2000).

Convenio Colectivo de la empresa personal laboral del Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000).

Convenio Colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001).

Convenio Colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001).

WEBGRAFÍA

<https://www.boe.es/>

<http://noticias.juridicas.com/>

<http://www.culturaydeporte.gob.es/>