







**Facultad de Derecho**  
**Universidad Zaragoza**

## TRABAJO DE FIN DE GRADO

El ámbito de aplicación del régimen laboral  
especial de los artistas en España y sus  
implicaciones

Autor

Stoyan Paskov Todorov

Director

Eduardo Olmos Moro



## Resumen:

El régimen laboral especial de los artistas en España es un tema de gran relevancia que ha generado debates y controversias en el ámbito jurídico y artístico. Este Trabajo de Fin de Grado (TFG) examina el alcance y las implicaciones de este régimen, desde sus fundamentos teóricos hasta su aplicación práctica. A través de un análisis exhaustivo del marco legal, precedentes jurisprudenciales y estudios previos, se busca comprender cómo este régimen afecta a los artistas en España. Se exploran las condiciones laborales, los derechos y deberes de los artistas bajo este régimen, así como los desafíos y limitaciones que enfrentan en su ejercicio profesional. La investigación también aborda cuestiones relacionadas con la seguridad social, la fiscalidad y la protección laboral de los artistas, con el fin de evaluar el impacto global de este régimen en el sector artístico. A partir de los hallazgos obtenidos, se proponen recomendaciones y sugerencias para mejorar la efectividad y equidad del régimen laboral especial de los artistas en España, así como posibles áreas de investigación futura para profundizar en este tema.

## Palabras clave:

Régimen especial laboral, artista, ámbito de aplicación, implicaciones

*Abstract:*

The special labor regime for artists in Spain is a highly relevant topic that has generated debates and controversies in the legal and artistic fields. This Final Degree Project (TFG) examines the scope and implications of this regime, from its theoretical foundations to its practical application. Through an exhaustive analysis of the legal framework, jurisprudential precedents and previous studies, it seeks to understand how this regime affects artists in Spain. It explores the working conditions, rights and duties of artists under this regime, as well as the challenges and limitations they face in their professional practice. The research also addresses issues related to social security, taxation and labor protection of artists, in order to assess the overall impact of this regime on the art sector. Based on the findings, recommendations and suggestions for improving the effectiveness and fairness of the special labor regime for artists in Spain are proposed, as well as possible areas of future research to further explore this topic.

*Keywords:*

*Special employment regime, artista, scope of application, implications*

## Índice

I.	Introducción:	11
II.	Análisis de datos	15
II.1	Sujetos de la relación jurídica	15
II.1.1	El artista	15
II.1.2	El empresario	16
II.2	Ámbito de aplicación	17
II.3	El contrato	20
II.3.1	Capacidad	20
II.3.2	La forma del contrato	22
II.3.3	Periodo de prueba	24
II.4	Duración de la relación laboral	26
II.4.1	Modalidades de Contrato de Duración Determinada	27
II.4.2	Trabajadores Fijos de Carácter Discontinuo	28
II.5	Derechos y deberes de los artistas	29
II.6	Retribuciones	31
II.7	Jornada laboral y periodos de descanso	33
II.8	Extinción del contrato	35
II.9	Entrevista con artista	37
III.	Conclusiones	39
IV.	Bibliografía	45
V.	Anexos	47
V.1	Entrevista íntegra con concertista de guitarra	47



## **I. Introducción:**

El panorama laboral de los artistas en España es un terreno vasto y complejo que ha suscitado un constante interés tanto en el ámbito jurídico como en el artístico. Este Trabajo de Fin de Grado (TFG) se adentra en un análisis minucioso del régimen laboral especial que rige para este colectivo en nuestro país, explorando sus alcances, limitaciones y las implicaciones que acarrea para aquellos que se desenvuelven en el mundo del arte.

La confluencia entre la creatividad artística y las exigencias del mercado laboral plantea desafíos únicos y variados para los artistas en España. Este estudio busca, por tanto, trazar una panorámica detallada de las condiciones laborales de este colectivo, desde los marcos legales y normativos que los regulan hasta las realidades cotidianas que enfrentan en su ejercicio profesional.

Más allá de una mera revisión de la legislación vigente, nos proponemos indagar en las implicaciones prácticas de este régimen, examinando cómo afecta a la estabilidad laboral, la seguridad social y el reconocimiento profesional de los artistas. Asimismo, pretendemos identificar posibles áreas de mejora en este marco normativo, con la esperanza de contribuir al fortalecimiento y la equidad en las condiciones laborales de los artistas en España.

Este estudio es digno de ser abordado debido a la relevancia que tienen los artistas en la sociedad contemporánea y a las particularidades de su situación laboral. Entender el funcionamiento y las implicaciones del régimen laboral especial no solo permitirá una mejor protección de los derechos de los artistas, sino también el desarrollo de políticas más efectivas para promover la creatividad y la producción cultural en España.

Con este trabajo se pretende conseguir los siguientes objetivos:

- Analizar el marco normativo que regula el régimen laboral de los artistas en España
- Identificar el ámbito de aplicación del régimen laboral especial de los artistas

- Explorar las implicaciones y desafíos que enfrentan los artistas dentro de este régimen laboral

Para alcanzar los objetivos propuestos, este trabajo se basará en una investigación documental que incluirá la revisión de legislación, como Reglamento que regula la Relación Especial Laboral de los Artistas, jurisprudencia, estudios previos y fuentes académicas relacionadas con el régimen laboral de los artistas en España. También se llevarán a cabo entrevistas con los propios artistas, para obtener una perspectiva práctica y experiencial sobre el tema. Es decir, para abordar la complejidad del régimen laboral especial de los artistas en España y sus implicaciones, se empleará una investigación cualitativa. Este enfoque permitirá una comprensión profunda y contextualizada de las experiencias, percepciones y dinámicas laborales de los artistas, así como de las interacciones con el marco legal.

Se explorarán los paradigmas interpretativo y constructivista como fundamentos teóricos para comprender la realidad laboral de los artistas. Estos paradigmas enfatizan la importancia de la interpretación subjetiva y la construcción social de la realidad, lo que resulta pertinente para analizar las complejas interacciones entre los artistas, las instituciones culturales y el sistema legal.

Se reflexionará sobre la naturaleza de la realidad social y laboral de los artistas, reconociendo su carácter dinámico y multifacético. Desde una perspectiva epistemológica, se considerará que el conocimiento se construye a través de la interacción y la interpretación, lo que implica una metodología centrada en la comprensión profunda y contextualizada de las experiencias de los artistas.

Se utilizarán diversas herramientas metodológicas cualitativas, como entrevistas abiertas semiestructuradas y análisis de documentos, para recopilar datos sobre las experiencias laborales de los artistas y su percepción del régimen laboral especial. Estas técnicas permitirán explorar en profundidad las complejidades y matices del tema. En cuanto a estas entrevistas, se llevarán a cabo en profundidad con artistas, para obtener una perspectiva amplia y diversa sobre el tema. Además, se analizarán documentos legales relevantes y materiales de políticas culturales para contextualizar y enriquecer la información de las entrevistas.

Al respecto de la investigación, se adoptará una postura reflexiva y abierta, reconociendo la subjetividad propia de la investigación cualitativa y buscando mitigar posibles sesgos a través de una aproximación rigurosa y transparente.

En definitiva, la elección de una metodología cualitativa se fundamenta en la naturaleza exploratoria y compleja del tema, así como en la necesidad de comprender las experiencias y percepciones de los artistas desde una perspectiva acorde con la realidad. Se seleccionarán cuidadosamente las técnicas de investigación y se adaptarán según las características específicas del contexto y los participantes involucrados.

En las páginas que siguen, nos sumergimos en un análisis riguroso y multidisciplinar del régimen laboral especial de los artistas, en busca de una comprensión más profunda de su alcance y sus implicaciones en el contexto español contemporáneo.



## **II. Análisis de datos**

### **II.1 Sujetos de la relación jurídica**

#### **II.1.1 El artista**

La adecuada comprensión de las relaciones laborales en el ámbito de los espectáculos públicos requiere una evaluación detallada de los actores involucrados. Según el Real Decreto 1435/1985, se identifican dos figuras principales: el artista y el empresario u organizador de espectáculos públicos. El artista se define como aquel individuo que realiza actividades artísticas de forma voluntaria a cambio de una compensación. Por otro lado, el empresario es responsable de establecer el marco organizativo y de dirección dentro del cual los artistas desempeñan sus actividades.

La determinación específica de quién puede ser considerado artista bajo el RD 1435/1985 es un aspecto complejo. Aunque el decreto enumera los medios en los que se desarrollan las actividades artísticas dentro de su ámbito de aplicación, no proporciona una definición clara de "artista". Desde el Artículo 1.2 del RD 1435/1985<sup>1</sup>, se deduce que un artista es simplemente un trabajador que realiza actividades artísticas y recibe una remuneración por ello, sin establecer diferencias notables con respecto a otros trabajadores bajo relación laboral.

No obstante, podemos encontrar la definición de artista en el Artículo 105 de la Ley de Propiedad Intelectual:

Se entiende por artista intérprete o ejecutante a la persona que represente, cante, lea, recite, interprete o ejecute en cualquier forma una obra. El director de escena y el director de orquesta tendrán los derechos reconocidos a los artistas en este Título.

Cabe resaltar que los artistas que no cumplen con las características de un trabajador por cuenta ajena y se encuentran bajo la dependencia de un empresario no están incluidos en esta categoría. Sin embargo, estos artistas pueden regular su

---

<sup>1</sup> 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

actividad mediante contratos civiles, como el de arrendamiento de servicios o de ejecución de obra.

En resumen, aunque el RD 1435/1985 proporciona una estructura general para identificar a los artistas en espectáculos públicos, la LPI es fundamental para interpretar y definir muchos aspectos clave. Es fundamental determinar adecuadamente los sujetos involucrados y las condiciones bajo las cuales se lleva a cabo la actividad artística para aplicar correctamente esta normativa. La distinción entre actividades artísticas en un ámbito público y privado es esencial para diferenciar una relación laboral especial de una ordinaria.

### **II.1.2 El empresario**

En el régimen especial laboral de los artistas de espectáculos públicos, el empresario u organizador de espectáculos públicos desempeña un papel fundamental, constituyendo junto con el artista, el ámbito subjetivo de esta relación laboral, conforme lo establecido en el Artículo 1.2 del Real Decreto 1435/1985.

El empresario es la figura encargada de organizar y dirigir el entorno en el cual el artista realiza su actividad y, además, es responsable de retribuir al artista. En esta relación, el empresario se considera el empleador, mientras que el artista es el empleado. A pesar de la escasa precisión del RD 1435/1985 sobre la figura del empresario, se complementa con la supletoriedad del Estatuto de los Trabajadores. Así, el empresario u organizador puede ser una persona física, una persona jurídica o una comunidad de bienes. Esta persona jurídica puede pertenecer tanto al derecho privado como al derecho público, siendo común que entes públicos como ayuntamientos contraten artistas para eventos públicos.

Una particularidad notable es que si un artista, actuando por cuenta propia, contrata a otros artistas (por ejemplo, un cantante que contrata a músicos, coristas o bailarines), el artista principal será considerado empresario en la relación laboral con los artistas contratados. En estos casos, la dependencia de los artistas acompañantes respecto al principal es esencial para determinar la naturaleza laboral de la relación; de no existir dicha dependencia, se consideraría una relación civil.

Además, la condición de empresario se mantiene independientemente del ánimo de lucro o del carácter benéfico del espectáculo público. Tampoco es requisito que el empresario realice la actividad de manera habitual; basta con que la haya realizado de forma puntual contratando a algún artista, similar a otras relaciones laborales donde no se exige habitualidad del empresario.

La figura del empresario abarca diversas formas y condiciones, siendo esencial para la organización y desarrollo de la actividad artística. Su rol va más allá de la simple contratación, implicando dirección, organización y retribución, adaptándose a diferentes contextos y tipos de entidades, tanto públicas como privadas.

## **II.2 Ámbito de aplicación**

El ámbito de aplicación del régimen laboral especial de los artistas se encuentra regulado en 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, el cual es detallado en el Artículo 1 del dicho decreto<sup>2</sup>. Este Artículo define las condiciones bajo las cuales se establece una relación laboral especial para las personas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como para aquellos que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dichas actividades.

El decreto considera una relación especial de trabajo aquella establecida entre el empleador, que organiza o produce una actividad artística, y los individuos que voluntariamente desarrollan una actividad artística o técnica o auxiliar bajo la organización y dirección de dicho empleador, a cambio de una retribución. Esta relación incluye tanto a las personas que desarrollan actividades artísticas, como las dramáticas, de doblaje, coreográficas, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, entre otras, así como a los técnicos y auxiliares que prestan servicios vinculados directamente a la actividad artística.

---

<sup>2</sup> Esta 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

Junto a las personas artistas, la nueva redacción del art. 1. Dos RD 1435/1985 incluye a las personas que desarrollan en el ámbito de un espectáculo público actividades no artísticas. Se trata del “personal técnico y auxiliar” 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”. Esta modificación como ya hemos señalado, integra a ciertos colectivos en los que coincide la temporalidad e intermitencia en la prestación de servicios artísticos que, como acertadamente se ha señalado, afecta a la intermitencia de sus ingresos. De esta manera, esta inclusión puede fundamentarse en las mismas características que justifican la propia existencia de la relación especial: la necesidad de adaptar el régimen jurídico laboral ordinario, especialmente en materia de contratación y extinción, a una actividad esencialmente temporal, de corta duración, y dependiente del éxito y/o fracaso del espectáculo público y de la reacción del público. Si estas condiciones caracterizan tanto la actividad del artista, como la del personal técnico y auxiliar que realiza actividades necesarias para el desarrollo del espectáculo, podría estar justificado que mantengan el mismo régimen jurídico. (Altés, Aradilla, García, 2022, p. 11)

Entre las actividades técnicas y auxiliares necesarias para la ejecución de un evento artístico se incluyen la preparación, montaje y asistencia técnica del evento, así como sastrería, peluquería y maquillaje, siempre que no sean actividades que se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa, aunque sean cíclicas.

Todas las relaciones laborales establecidas en las distintas fases de la ejecución de actividades artísticas, técnicas y auxiliares, que sean comunicadas públicamente o destinadas a la fijación o difusión a través de cualquier medio o soporte técnico, tangible o intangible, como teatro, cine, radiodifusión, televisión, internet (incluida la difusión mediante *streaming*), entre otros, quedan incluidas en el ámbito de aplicación de este decreto. Por otro lado, las actuaciones artísticas en un ámbito privado están excluidas de esta regulación, sin perjuicio del carácter laboral que pueda corresponder a la contratación y de la competencia, en su caso, del orden jurisdiccional social para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma.

La primera modificación significativa introducida por el Real Decreto-ley 5/2022 es la inclusión del personal técnico y auxiliar en la relación especial de trabajo de los artistas. Sin embargo, esta inclusión no es absoluta y los cambios pueden suponer la exclusión de colectivos a los que tradicionalmente se ha aplicado la norma y la inclusión de nuevas actividades desarrolladas a través de las tecnologías y canales de comunicación actuales. Se actualiza la configuración de la actividad artística para incluir a quienes realizan actividades en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, y también se especifican los medios y lugares de difusión de estas actividades. Se consideran incluidos en esta norma todos los lugares destinados habitualmente o accidentalmente a espectáculos públicos o a grabaciones, producciones o actuaciones de tipo artístico o de exhibición.

Respecto a las actividades privadas, es importante notar que aquellas desarrolladas en un ámbito privado están excluidas de esta regulación. Sin embargo, la actividad de creadores de contenido en redes sociales puede estar incluida en el ámbito de aplicación del régimen laboral especial de los artistas si su actividad puede ser calificada como artística y si se desarrollan en un espectáculo público.

Para determinar si una actividad de creación de contenido se incluye en la relación laboral especial de artistas, es necesario considerar varios factores. En primer lugar, la actividad debe ser calificada como artística y desarrollarse en un espectáculo público. Además, se debe analizar si la actividad se realiza bajo la organización y dirección de un organizador o productor de actividades artísticas, si se hace por cuenta de dicho organizador o productor, y si se realiza a cambio de una retribución.

Los sujetos involucrados en esta relación laboral especial son, por un lado, los artistas que desarrollan actividades en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, y por otro, los empleadores que organizan o producen estas actividades artísticas. Además, se incluye a las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para la realización del espectáculo.

En definitiva, el ámbito de aplicación del régimen laboral especial de los artistas, detallado en el Artículo 1 del presente decreto, abarca una amplia variedad de actividades artísticas y técnicas, especificando los medios y lugares de difusión de estas actividades. Este ámbito de aplicación se extiende a todas las fases de la ejecución

de actividades artísticas y técnicas, siempre que se cumplan ciertos criterios, y excluye aquellas actividades desarrolladas en un ámbito privado. La inclusión de nuevas actividades y tecnologías en este ámbito de aplicación refleja una actualización y modernización de la normativa, adaptándola a los cambios en la industria artística y cultural.

## **II.3 El contrato**

### **II.3.1 Capacidad**

La capacidad para contratar en el régimen laboral especial de los artistas está regulada de manera específica, particularmente en cuanto a la edad y la nacionalidad. Este régimen, establecido en el Artículo 2 del Real Decreto 1435/1985, busca proteger tanto la salud como la formación profesional y humana de los artistas menores de edad, así como regular la participación de artistas extranjeros.

Uno de los aspectos más distintivos de este régimen es la posibilidad de que los menores de dieciséis años participen en espectáculos públicos. A diferencia de la prohibición general del trabajo infantil establecida en el Artículo 6.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET)<sup>3</sup> y el Artículo 6.4 ET<sup>4</sup>, el Artículo 2.1 del RD 1435/1985 permite, de manera excepcional, que los menores participen en estos eventos. La autorización para dicha participación debe ser otorgada por la autoridad laboral, siempre y cuando no represente un peligro para la salud física ni para la formación profesional y humana del menor. Para obtener esta autorización, los representantes legales del menor deben realizar la solicitud. Este proceso también requiere el consentimiento del menor, siempre que tenga suficiente juicio. Además, la autorización debe constar por escrito y especificar el espectáculo o la actuación

---

<sup>3</sup> Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años

<sup>4</sup> La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

concreta. Esto significa que no se pueden otorgar autorizaciones genéricas, sino que cada permiso debe estar vinculado a una actuación específica.

Es fundamental destacar que la participación de menores en espectáculos no se equipara con la de los adultos. La protección de su salud y desarrollo es prioritaria. Por ejemplo, trabajos en horarios nocturnos podrían afectar el sueño y la salud del menor, por lo que estos factores deben ser cuidadosamente considerados.

La normativa establece que la solicitud de autorización debe incluir el consentimiento del menor si tiene suficiente juicio, una condición que debe ser evaluada caso por caso. Aunque el Código Civil no especifica una edad concreta, se presume que a partir de los doce años un menor puede tener suficiente juicio, aunque esta capacidad podría manifestarse antes dependiendo del individuo. La autoridad laboral también tiene el derecho de escuchar al menor durante el procedimiento. Esto es importante para asegurar que el menor está realmente de acuerdo y consciente de la implicación de su participación en el espectáculo. Una vez concedida la autorización, el contrato debe ser celebrado por los representantes legales del menor, es decir, sus padres o tutor. En caso de desacuerdo entre los padres, el juez puede otorgar la facultad a uno de ellos. El consentimiento del menor es un elemento esencial para la validez del contrato, especialmente si tiene suficiente juicio.

La capacidad para contratar también se ve afectada por la nacionalidad del artista. Para los artistas provenientes de países miembros de la Unión Europea, no debe haber discriminación en comparación con los artistas españoles en términos de acceso al empleo y desarrollo de la actividad artística. Esto incluye facilidades para desplazamientos, estancia y residencia en España.

Para los artistas extranjeros no comunitarios, se aplican las disposiciones de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Esta ley reconoce el derecho al trabajo y a la Seguridad Social de los extranjeros que cumplan con los requisitos establecidos. Específicamente, no se requiere autorización de trabajo para artistas que vengan a España para actuaciones concretas que no impliquen una actividad continuada.

### **II.3.2 La forma del contrato**

La forma del contrato en el régimen laboral especial de los artistas, tal como lo establece el Artículo 3 del Real Decreto 1435/1985, tiene características únicas que deben ser comprendidas y respetadas tanto por los empleadores como por los trabajadores del sector artístico. Esta regulación establece que todos los contratos de trabajo en este ámbito deben constar por escrito, sin importar su modalidad o duración.

En general, el Artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores (ET)<sup>5</sup> permite que los contratos laborales puedan ser tanto verbales como escritos, salvo en los casos donde la ley exige explícitamente la forma escrita. Este es el caso de los contratos en el sector artístico, que deben formalizarse por escrito para ser válidos. La jurisprudencia ha determinado que, aunque la ausencia de un contrato escrito no anula la relación laboral, su principal beneficio reside en su valor probatorio. Es decir, tener un contrato escrito ayuda a clarificar y proteger los derechos y obligaciones de ambas partes.

La doctrina científica y la jurisprudencial coinciden a la hora de señalar que los requisitos de forma exigida son *ad probationem*, es decir, no se trata de un requisito esencial, ni constitutivo, pues su ausencia no afecta a la validez y eficacia obligatoria del contrato. (Alzaga, 2015, p. 130)

Además, el Artículo 3 del RD 1435/1985 requiere que se hagan tres copias del contrato: una para el trabajador, una para el empleador, y una tercera para su registro en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Aunque no cumplir con esta triple copia no invalida el contrato, puede llevar a sanciones administrativas para el empleador.

El contrato debe incluir varios elementos esenciales. Entre ellos, la identidad de las partes, el objeto del contrato, la retribución acordada, la duración del contrato y, en su caso, el período de prueba. También, si se acuerda un pacto de plena dedicación del artista, este debe estar reflejado en el contrato. Estos elementos no solo deben figurar

---

<sup>5</sup> El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel

por escrito, sino que son fundamentales para garantizar la claridad y transparencia en la relación laboral.

Este detalle en la formalización del contrato es consistente con la necesidad de proteger a los trabajadores en el sector artístico, donde las condiciones de trabajo pueden ser particularmente variadas y, a veces, precarias. La escritura del contrato asegura que ambas partes tengan una comprensión clara de sus derechos y responsabilidades.

Aunque el contrato debe ser escrito, esto no impide que inicialmente pueda haber un acuerdo verbal. Lo importante es que este acuerdo verbal se formalice por escrito antes del inicio de la actividad artística convenida. De hecho, cualquiera de las partes puede exigir que el contrato se formalice por escrito antes de que comiencen las prestaciones laborales. Esto es esencial para evitar malentendidos y garantizar que ambas partes estén alineadas en cuanto a los términos de su acuerdo. Es importante remarcar que la falta de un contrato escrito no afecta la validez del contrato, sino que puede tener consecuencias administrativas. Esto significa que, aunque el contrato siga siendo válido y efectivo, el empleador puede enfrentar sanciones por no cumplir con la formalidad de la escritura. Esta perspectiva es compartida tanto por la doctrina como por los tribunales, que consideran que la ausencia de un contrato escrito no implica la nulidad del contrato.

El incumplimiento de la obligación de registrar la tercera copia del contrato en el SEPE puede llevar a sanciones para el empleador. Este requisito es considerado una de las obligaciones formales cuyo incumplimiento puede ser sancionado como una infracción leve según el Artículo 6.6 del Real Decreto Legislativo 5/2000, que aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Estas sanciones subrayan la importancia de cumplir con todos los requisitos formales para evitar problemas legales.

Además, aunque el contrato pueda ser inicialmente verbal y luego formalizado por escrito, es fundamental que el documento escrito esté listo antes del inicio de las actividades laborales. Esta práctica no solo cumple con la normativa, sino que también protege a ambas partes y garantiza que no haya disputas sobre los términos del contrato.

El cumplimiento de estos requisitos, aunque pueda parecer un formalismo, tiene un impacto significativo en la claridad y legalidad de la relación laboral. Asegura que tanto el trabajador como el empleador entiendan plenamente sus derechos y obligaciones, reduciendo así el riesgo de disputas y problemas legales. Por lo tanto, es fundamental que todas las partes involucradas en el sector artístico presten atención a estos detalles y sigan las directrices establecidas en el RD 1435/1985 para una relación laboral justa y transparente.

### **II.3.3 Periodo de prueba**

El régimen laboral especial de los artistas establece reglas particulares respecto al período de prueba, según lo estipulado en el Artículo 4 del Real Decreto 1435/1985. Este período es fundamental para evaluar la idoneidad del trabajador para el puesto antes de formalizar completamente la relación laboral.

El período de prueba en los contratos de trabajo artístico puede ser acordado por escrito, pero solo en contratos cuya duración exceda los diez días. Esto significa que, en contratos más breves, no se puede pactar un período de prueba válido, incluso si se intenta formalizar por escrito. Esta restricción busca asegurar que el período de prueba se aplique de manera justa y solo en contextos donde su duración sea razonable.

La duración del período de prueba está estrictamente regulada según la duración total del contrato:

- Hasta dos meses: El período de prueba no puede superar los cinco días.
- Hasta seis meses: El período de prueba puede extenderse hasta diez días.
- Más de seis meses: El período de prueba puede ser de hasta quince días.

Estos límites temporales se cuentan desde el inicio de la prestación de trabajo efectivo, incluyendo los ensayos, lo cual es particularmente relevante en el contexto artístico donde las evaluaciones a menudo ocurren durante los ensayos y presentaciones preliminares.

A primera vista, los períodos de prueba pueden parecer cortos, especialmente dado el nivel de cualificación requerido para muchos roles artísticos. Sin embargo, la naturaleza del trabajo artístico permite una evaluación rápida y efectiva del desempeño

del trabajador. La reacción del público y la calidad del desempeño son indicadores inmediatos que pueden medirse con precisión en poco tiempo.

Para que el período de prueba sea válido, debe quedar claramente consignado por escrito en el contrato desde el momento de su celebración. No es válido incluir un período de prueba después de haber iniciado la prestación de servicios. Esta exigencia subraya la importancia de la planificación y la transparencia desde el inicio de la relación laboral. Además, el contrato debe especificar tanto el acuerdo de someter la relación laboral a prueba como la duración exacta de dicho período. Esta especificidad ayuda a evitar malentendidos y asegura que ambas partes están de acuerdo con los términos del período de prueba.

Un aspecto fundamental para la validez del período de prueba es que el trabajador no haya desempeñado previamente las mismas funciones para el mismo empleador, bajo cualquier modalidad de contratación. Esto se aplica a la concreta actividad artística contratada, independientemente del espectáculo. Por ejemplo, si un artista ha trabajado anteriormente en un espectáculo realizando una determinada actividad, no sería válido acordar un nuevo período de prueba para la misma actividad en un contrato posterior, incluso si se trata de un nuevo espectáculo.

Finalmente, y aunque el R.D. 1435/1985 no lo menciona, es necesario que el trabajador no haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. En el caso de los artistas, la identidad funcional debe entenderse referida a la concreta actividad artística contratada en cada caso con el mismo empresario, independientemente del espectáculo que conforme. De esta forma, sería válido el período de prueba pactado para una nueva actividad artística a desarrollar, incluso, en un mismo espectáculo público en el que el trabajador haya desempeñado diferente actividad artística con anterioridad; y nula, en cambio, la prueba acordada en un nuevo contrato para un nuevo espectáculo en el que el trabajador vaya a desarrollar la misma actividad que ya desarrolló, en otro espectáculo anterior, para el mismo empresario. (Palomino, 2013, p. 255)

En cambio, si el artista es contratado para una nueva actividad artística dentro del mismo espectáculo o en un espectáculo diferente, el período de prueba sería válido. Esta distinción es importante para garantizar que el período de prueba no sea utilizado de manera injusta para roles en los que el trabajador ya ha demostrado su competencia.

El incumplimiento de estas condiciones puede llevar a la nulidad del pacto de período de prueba. Esto significa que, si un empleador intenta imponer un período de prueba en un contrato de duración inferior a diez días, o si no se respetan los límites de duración establecidos, el período de prueba será considerado nulo y sin efecto. Asimismo, si el período de prueba no se acuerda por escrito en el momento de la celebración del contrato, o si el trabajador ha desempeñado previamente las mismas funciones para el mismo empleador, el período de prueba será igualmente inválido. En tales casos, el contrato de trabajo se considerará en vigor sin período de prueba desde el inicio, protegiendo así los derechos del trabajador.

## **II.4 Duración de la relación laboral**

La duración de la relación laboral en el régimen especial de los artistas se regula de manera particular bajo el Artículo 5 del Real Decreto 1435/1985. Este artículo establece que el contrato de trabajo para los artistas en las artes escénicas, audiovisuales y musicales puede ser tanto de duración indefinida como determinada.

El contrato de duración indefinida es uno que no tiene un límite temporal establecido. Este tipo de contrato es menos común en el ámbito artístico, donde la temporalidad suele ser la norma debido a la naturaleza fluctuante de las producciones y espectáculos. Según el RD 1435/1985, no hay una regulación específica adicional para estos contratos indefinidos, por lo que se aplican supletoriamente las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Por otro lado, el contrato de duración determinada es mucho más común en el sector artístico. Este contrato se utiliza para cubrir necesidades temporales de la empresa y puede ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada, o por el tiempo que una obra permanezca en cartel. Este tipo de contrato permite una flexibilidad esencial para la gestión de eventos y producciones que tienen una duración limitada y variable. “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.” (Palomino, 2013, p. 255)

En estos contratos, es crucial especificar con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con

la duración prevista. Esta especificación ayuda a evitar la arbitrariedad y asegura que la temporalidad del contrato está bien fundamentada.

El artículo también permite la celebración de contratos de duración determinada con personal técnico y auxiliar que participe directamente en la actividad que justifica el contrato artístico, siempre que no se trate de actividades estructurales o permanentes del empleador. Este aspecto es fundamental, ya que asegura que solo se utilicen contratos temporales cuando realmente es necesario y justificado.

Si se incumplen las disposiciones del Artículo 5, las personas contratadas adquirirán la condición de fijas. Esto también se aplica a quienes no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social o en casos de encadenamiento de contratos de duración determinada, incluidos los contratos laborales artísticos para artistas, técnicos o auxiliares.

#### **II.4.1 Modalidades de Contrato de Duración Determinada**

##### *II.4.1.1 Contrato para una o varias actuaciones*

Este tipo de contrato es muy específico y se limita a una o varias actuaciones concretas. Es especialmente habitual para músicos, bailarines y otros artistas que realizan presentaciones en vivo. Aquí, la relación laboral se establece únicamente para el evento o eventos contratados.

##### *II.4.1.2 Contrato por un tiempo cierto*

En esta modalidad, se acuerda un período de tiempo específico durante el cual el artista prestará sus servicios. Este tipo de contrato es común en acuerdos con discográficas para la grabación de discos, donde se estipula un período de trabajo determinado, a menudo con posibilidades de prórroga.

##### *II.4.1.3 Contrato por temporada*

Este contrato se extiende por el tiempo que dura una temporada artística específica, como una temporada teatral o una gira de conciertos. La duración del contrato está vinculada al ciclo natural de la actividad artística en cuestión, y se extingue al finalizar la temporada.

#### *II.4.1.4 Contrato por el tiempo que una obra permanezca en cartel*

Este contrato tiene una duración incierta ya que depende de la permanencia de la obra en cartel. Esto significa que el contrato durará mientras la obra siga siendo presentada al público. Es común en teatro y televisión, donde la duración del espectáculo depende del éxito y la recepción por parte del público.

El artículo permite prórrogas sucesivas de los contratos de duración determinada siempre que la necesidad temporal persista y no se incurra en fraude de ley. No se establece una duración mínima o máxima para estas prórrogas, y la sucesión de prórrogas no transforma el contrato en indefinido automáticamente. Sin embargo, es fundamental que las prórrogas sean acordadas mutuamente entre las partes.

### **II.4.2 Trabajadores Fijos de Carácter Discontinuo**

Los trabajadores fijos-discontinuos son aquellos cuyos trabajos se repiten de forma cíclica pero no en fechas ciertas. Estos contratos son comunes en el sector artístico, donde las temporadas y los ciclos de trabajo pueden variar considerablemente. El llamamiento de estos trabajadores debe realizarse de acuerdo con lo establecido en los convenios colectivos o, en su defecto, siguiendo el criterio de antigüedad.

La negociación colectiva juega un papel muy importante en la regulación de los contratos en el sector artístico. Los convenios colectivos pueden establecer disposiciones específicas sobre las modalidades de contratación y las condiciones laborales. Esto asegura que las particularidades de cada rama artística se aborden adecuadamente y se protejan los derechos de los trabajadores.

Así, el art. 16.2 ET establece supletoriamente que los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados por los empresarios en el orden y forma que establezcan sus respectivos Convenios Colectivos. En caso de no ser llamados para la gira podrán reclamar ante la jurisdicción social la correspondiente indemnización por despido, siempre que el motivo no sea una legítima restructuración del espectáculo para mejorar los resultados empresariales del mismo. Este tiempo de disponibilidad del artista también deberá ser remunerado por el empresario, remitiendo el art. 7.3 RD 1435/1985 a la negociación colectiva para fijar la cantidad. (Martín, 2020, p. 31)

## **II.5 Derechos y deberes de los artistas**

En el ámbito laboral, los derechos y deberes de los artistas en el régimen laboral especial son fundamentales para garantizar una relación equilibrada y justa entre los artistas y las empresas que los contratan. El Real Decreto 1435/1985, específicamente en su artículo 6, establece un marco claro y detallado sobre estos derechos y deberes, adaptados a las características particulares del trabajo artístico. A continuación, se analizan los aspectos más relevantes de este régimen especial.

El artículo 6.1 del Real Decreto 1435/1985 establece que los derechos y deberes básicos previstos en el Estatuto de los Trabajadores son aplicables a la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. Esto incluye derechos como la libre sindicación, la negociación colectiva, la huelga, el derecho a la ocupación efectiva, a no ser discriminados y a la percepción puntual de la remuneración pactada. Por otro lado, los deberes incluyen cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, conforme a las reglas de la buena fe y diligencia, y observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

Según el artículo 6.2, los artistas están obligados a realizar la actividad artística para la que se les contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas y siguiendo las instrucciones de la empresa en lo que afecte a la organización del espectáculo. Esto significa que el artista debe cumplir con las fechas y horarios establecidos para su desempeño, no solo en la actividad principal sino también en los ensayos y demás actividades preparatorias. El incumplimiento de esta obligación puede acarrear distintas consecuencias, dependiendo de la naturaleza del incumplimiento. Si el artista no realiza la prestación principal convenida sin causa justificada, esto puede ser considerado un incumplimiento absoluto, permitiendo al empresario proceder al despido disciplinario del artista. En casos de demora culpable, donde el incumplimiento no impide el cumplimiento tardío de la obligación, el artista puede ser sancionado conforme al cuadro sancionador correspondiente.

El deber de diligencia está indisolublemente unido al deber de trabajar y se adapta al artículo 1101 del Código Civil, según el cual el artista debe aplicar a su trabajo la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas.

Esto implica que el rendimiento del artista debe compararse con su rendimiento habitual, no con el de otros trabajadores.

Problema fundamental en el estudio del deber de diligencia en las prestaciones artísticas es el relativo a su medición. El RD 1435/1985 hace referencia a un criterio puramente subjetivo en la determinación de la diligencia debida por el artista en el cumplimiento de su prestación: “la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas”. Atiende al criterio de la culpa in concreto, medida por el patrón del culpable mismo, frente al de la culpa in abstracto, referida a la omisión de diligencia del hombre regular y ordenado, el bonus o diligens paterfamilias del Derecho civil. Así, para estimar si la diligencia del artista se ajusta a la regla valorativa, habrá de compararse su rendimiento actual con el observado normalmente en períodos anteriores por el propio trabajador, es decir, con su rendimiento normal o habitual. (Alzaga, 2015, p. 132)

El artículo 6.3 del Real Decreto 1435/1985 establece el derecho del artista a la ocupación efectiva, el cual abarca no solo la actuación ante el público sino también los ensayos y actividades preparatorias. Este derecho es fundamental para la promoción profesional del artista, dado el interés específico en la imagen y publicidad derivada de su trabajo. La no ocupación efectiva del artista por decisión del empresario puede constituir un incumplimiento de la obligación empresarial, salvo en casos justificados como sanciones legales o convenios colectivos aplicables. En tales situaciones, el empresario está obligado al pago del salario y el artista puede optar por seguir en dicha situación o instar la resolución indemnizada del contrato.

El art. 6.3 R.D. 1435/1985 no va acompañado de mecanismos específicos de garantía del derecho, por lo que la no ocupación del artista por incumplimiento empresarial produce los efectos generales previstos por el E.T., esto es, sigue obligado el empresario al pago del salario hasta la extinción del contrato y si el contrato tiene una duración que materialmente lo permita, se abre al trabajador la opción entre seguir en dicha situación o instar la resolución indemnizada del vínculo en los términos previstos por los arts. 49.1 j) y 50 E.T. (Palomino, 2013, p. 260)

El artículo 6.4 regula el pacto de plena dedicación, mediante el cual el artista se compromete a no realizar otras actividades por cuenta propia o ajena durante la vigencia del contrato, a cambio de una remuneración económica. Este pacto debe

constar expresamente en el contrato y puede acordarse antes o después del inicio de la prestación.

El pacto de plena dedicación, en cuanto elemento accidental del negocio jurídico, sólo existirá cuando las partes así lo determinen y agreguen expresamente al contrato. Por tanto, el pacto de exclusividad integrará el contenido mínimo del contrato y la ausencia de acuerdo expreso implicará su falta de eficacia. (Alzaga, 2015, p. 133)

A diferencia del régimen laboral común, donde la compensación económica debe ser expresa, el Real Decreto permite que la compensación quede englobada en la retribución del artista. Tanto el artista como el empresario no pueden rescindir unilateralmente este pacto; en caso de hacerlo, la parte que incumpla debe indemnizar a la otra por los daños y perjuicios ocasionados. La cuantía de esta indemnización, salvo expresa previsión en el contrato, será fijada por el órgano judicial competente.

## **II.6 Retribuciones**

Las retribuciones de los artistas del régimen laboral especial, se encuentran reguladas en el artículo 7 del Real Decreto 1435/1985.

La retribución de los artistas se establece, en primer lugar, a través de convenios colectivos o contratos individuales de trabajo. Estos acuerdos deben respetar siempre la normativa sobre salarios mínimos, asegurando que ningún artista perciba una remuneración inferior a la estipulada legalmente. Así, la negociación entre el artista y el empresario se convierte en un proceso fundamental para definir tanto las modalidades como la cuantía de la retribución.

El salario comprende todas las percepciones económicas que los trabajadores reciben a cambio de sus servicios laborales. Según el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), el salario incluye tanto las percepciones en dinero como en especie, siempre y cuando éstas últimas no superen el 30% del salario total. Este límite es particularmente relevante en el ámbito artístico, donde es común que los empresarios proporcionen alojamiento y otros beneficios en especie.

El salario de los artistas se compone de un salario base y diversos complementos salariales. El salario base es la remuneración acordada por unidad de tiempo o por obra, sin considerar circunstancias adicionales. Los complementos salariales pueden

basarse en condiciones personales del trabajador, en el trabajo realizado o en los resultados de la empresa.

Como complementos personales cabría destacar el complemento de antigüedad, complementos por prestigio, por haber ganado algún premio importante, etc. Respecto del segundo tipo de complemento, en función del trabajo realizado, un claro ejemplo sería el complemento de actores teatrales por salir de gira (es decir tienen un salario base al que habría que sumar el complemento en función de las actuaciones que realizarán fuera de la ciudad de origen de la obra) o el complemento por peligrosidad de los actores especialistas, de acróbatas, equilibristas... Por último, como ejemplo de complementos en función del resultado de la empresa, en la profesión de artista los más llamativos son, complementos por lograr agotar las entradas en la taquilla para cantantes o actores de teatro, complementos por puntos extra de audiencia en televisión, por conseguir la venta de determinadas unidades de discos o por lograr determinados números de *streaming* en plataformas digitales tales como Spotify o Apple Music. (Martín, 2020, p. 40)

Un aspecto complejo en la remuneración de los artistas es la inclusión de derechos de imagen, royalties y propiedad intelectual. Hay un debate doctrinal sobre si estos elementos deben considerarse parte del salario. La jurisprudencia tiende a favorecer la inclusión de estos, interpretando que los ingresos derivan directamente de la actividad artística del trabajador.<sup>6</sup>

No todo ingreso relacionado con el trabajo se considera salario. Las percepciones extrasalariales, que están excluidas del concepto de salario según el artículo 26.2 del ET, incluyen indemnizaciones por gastos, dietas de viaje y otros suplidos necesarios para la actividad laboral. También se consideran extrasalariales algunas remuneraciones derivadas del uso de nuevas tecnologías, como la copia privada, la comunicación pública de grabaciones y las retransmisiones de actuaciones.

El artículo 7 del Real Decreto 1435/1985 establece que la retribución del artista no solo abarca el trabajo efectivo, sino también los periodos de descanso retribuidos, como los descansos semanales, vacacionales y festivos. Sin embargo, otros periodos

---

<sup>6</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 19 de octubre de 1999 por la que se decide incluir los derechos de propiedad intelectual en el salario.

de descanso, como los intermedios en jornadas continuadas, dependen de la negociación colectiva para ser considerados como tiempo de trabajo efectivo y, por ende, retribuidos.

Los convenios colectivos juegan un papel crucial en la determinación de los salarios base y los complementos salariales. Estos acuerdos sirven de referencia para la negociación entre empresarios y artistas, estableciendo los parámetros básicos y asegurando que las condiciones sean justas y equitativas. Además, los convenios colectivos deben regular la retribución correspondiente a los tiempos en los que el artista se encuentra en situación de disponibilidad, siempre que no estén comprendidos en la jornada laboral.

## **II.7 Jornada laboral y periodos de descanso**

En cuanto a la jornada de trabajo, el artículo 8 del RD 1435/1985 establece que la jornada del artista comprende tanto la prestación efectiva de su actividad artística ante el público como el tiempo bajo las órdenes de la empresa para ensayos o grabaciones. Esto implica que el tiempo dedicado a ensayos y preparación, mientras el artista esté a disposición del empleador, se considera parte de la jornada laboral. Es destacable que el RD prohíbe expresamente la realización de ensayos gratuitos, a menos que sea a petición del artista.

Además, la duración y distribución de la jornada de trabajo se establecen por convenio colectivo o pacto individual, siempre respetando el límite máximo de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual, conforme al Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.<sup>7</sup>

En relación con los desplazamientos y giras, el RD 1435/1985 también regula su régimen, definiendo su duración y estableciendo que el tiempo empleado en estos desplazamientos forma parte integral de la jornada de trabajo. Esto favorece

---

<sup>7</sup> La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

notablemente a la protección de los derechos de los artistas durante sus desplazamientos.

En materia de descansos y vacaciones, el artículo 9 del RD 1435/1985 garantiza que los artistas en espectáculos públicos disfruten de un descanso mínimo semanal de día y medio. Este descanso debe ser acordado de mutuo acuerdo entre las partes y no coincidir con los días en que se realice la actividad artística ante el público. En casos excepcionales donde no sea posible disfrutarlo ininterrumpidamente, se permite su fraccionamiento, asegurando al menos un descanso mínimo de veinticuatro horas consecutivas. Asimismo, el RD contempla la posibilidad de acumular el descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas, siempre que esto sea acordado por convenio colectivo o pacto individual. Esta flexibilidad permite adaptar los periodos de descanso a las necesidades específicas del trabajo artístico, asegurando que los artistas puedan disfrutar de periodos prolongados de descanso tras periodos intensivos de trabajo.

Respecto a las vacaciones, el RD 1435/1985 establece un derecho mínimo de treinta días naturales de vacaciones retribuidas anuales para todos los artistas, independientemente de la modalidad contractual. Este derecho se adquiere por cada año trabajado, asegurando que los artistas tengan la oportunidad de descansar y recuperarse adecuadamente después de períodos prolongados de trabajo.

En cuanto al descanso semanal, los artistas tienen derecho a un mínimo de día y medio, el cual debe ser acordado mutuamente con el empleador y no puede coincidir con los días en que deben realizar sus actuaciones públicas. Si no es posible disfrutar este descanso de forma ininterrumpida, puede fraccionarse, siempre respetando al menos un período de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas. Además, existe la posibilidad, por acuerdo individual o colectivo, de acumular el descanso semanal hasta por cuatro semanas consecutivas.

En contraste con la normativa laboral general, donde el descanso suele incluir la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, para los artistas es crucial que su descanso no coincida con los días de actuación pública. Esto se fundamenta en la necesidad de asegurar que los espectáculos se realicen en los momentos en que el público tiene más disponibilidad, típicamente durante los fines de

semana. Así, los artistas pueden negociar libremente cuándo disfrutarán su descanso semanal, con la única restricción de evitar los días de actuación programada.

En relación con las fiestas incluidas en el calendario laboral, si estas coinciden con días de actuación artística pública, el descanso correspondiente puede trasladarse a otro día dentro de la misma semana o en un período más amplio acordado. Este traslado puede ser decidido unilateralmente por la empresa si es dentro de la misma semana, mientras que, si se extiende a un período más largo, requiere acuerdo entre las partes o mediante convenio colectivo.

## **II.8 Extinción del contrato**

La extinción del contrato se rige principalmente por el Artículo 10 del Real Decreto 1435/1985, y este establece varios escenarios bajo los cuales un contrato puede finalizar.

En primer lugar, la extinción puede ocurrir por el total cumplimiento del contrato o por la expiración del tiempo convenido, incluyendo cualquier prórroga acordada. Esta disposición asegura que tanto el artista como el empleador tengan claridad sobre la duración y los términos de la relación laboral.

Además, al finalizar un contrato artístico, el trabajador tiene derecho a una indemnización que varía según la duración del contrato. Específicamente, se establece que la indemnización mínima será equivalente a una parte proporcional de veinte días de salario por cada año de servicio cuando la duración del contrato y sus prórrogas superen los dieciocho meses. Esta disposición busca equiparar las condiciones de los artistas con las de otros trabajadores temporales en términos de compensación por finalización de contrato.

El periodo de preaviso de extinción también se regula detalladamente. Puede ser acordado por escrito en el contrato, siempre dentro de los límites establecidos en los convenios colectivos. En ausencia de un acuerdo específico, la empresa debe notificar la extinción del contrato al menos con diez días de antelación si el contrato ha superado los tres meses de duración, quince días si supera los seis meses, y un mes si ha excedido un año. El incumplimiento de estos plazos por parte del empleador conlleva el pago

de una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a los días de preaviso incumplidos.

El incumplimiento total del contrato, ya sea por parte del artista o del empleador, que resulte en la inejecución total de la prestación artística, se regirá por las disposiciones del Código Civil. Esto incluye situaciones donde el trabajo pactado ni siquiera ha comenzado.

Recientemente, a través del Real Decreto-ley 5/2022 se han introducido modificaciones significativas en el artículo 10 del RD 1435/1985 con respecto a la indemnización por fin de contrato y el periodo de preaviso. Estas reformas favorecen al equilibrio entre el régimen especial y el general. Específicamente, la indemnización mínima por finalización de contrato ha aumentado de siete días de salario por año de servicio, prorrateados por meses para periodos inferiores, a doce días de salario por año trabajado. Este cambio se aplica de manera uniforme, independientemente de la duración específica del contrato temporal.

Además, se ha establecido que cuando un contrato artístico y sus prórrogas superan los dieciocho meses, la indemnización mínima se incrementa a veinte días de salario por año de servicio. Esta disposición se implementó para corregir disparidades percibidas y garantizar que los artistas estén protegidos adecuadamente en contratos de larga duración, que de otro modo podrían equipararse a contratos indefinidos bajo ciertas condiciones.

En realidad, se trata de un último mecanismo para resolver ciertos desequilibrios. Efectivamente, en el diseño actual de la contratación temporal laboral común, tras la desaparición del contrato de obra o servicio determinado, no cabe la posibilidad de que los contratos temporales alcancen 18 meses de duración y, en caso de llegar a dicha duración por la sucesión de varios contratos en el tiempo, a partir de ese momento habrá que considerarlos indefinidos ex art. 15.5 ET y su extinción justificada por causa objetiva conlleva el abono de una indemnización de 20 días de salario por año trabajado (art. 52 ET). Sin embargo, en la normativa especial de artistas un único contrato sí puede alcanzar dicha duración, en caso, por ejemplo, de espectáculos que permanezcan durante mucho tiempo en cartel, por lo que, sin esta previsión y una vez implementada la garantía frente a la sucesión de contratos temporales del art. 15.5 ET, nos encontraríamos con situaciones de temporalidad tratadas de distinta manera. Así pues,

el plazo de 18 meses determina que los efectos indemnizatorios sean los mismos en cualquier contrato artístico. De esta manera, si dicho periodo se alcanza a través de dos más contratos el contrato se convertirá en indefinido por aplicación de los art. Artículo 5. Cuatro RD 1435/1985 y 15.5 ET y la extinción no imputable al trabajador requerirá la concurrencia de una causa objetiva y el abono de la indemnización de 20 días por año trabajado; mientras que, si se llega a esta duración con un solo contrato, este se podrá extinguir por la desaparición de la causa temporal que lo sustenta y deberá abonarse igualmente una indemnización de 20 días por año trabajado. (Altés, Aradilla y García, 2022, p. 22)

Esta medida no está exenta de controversia. Algunos críticos sugieren que podría permitir a las empresas terminar contratos de largo plazo sin justificación suficiente, evitando así los procedimientos formales requeridos para despidos colectivos. Esta preocupación se centra en la posibilidad de que las disposiciones actuales puedan ser una forma de eludir las regulaciones más estrictas destinadas a proteger a los trabajadores en situaciones de terminación masiva de contratos.

## **II.9 Entrevista con artista**

A continuación, se presentan las conclusiones sacadas a raíz de la entrevista con el concertista. Este pidió que se respetase su anonimato, por lo tanto, no aparecerá mencionado en el trabajo.

1. La mayoría de los artistas, incluyendo el concertista entrevistado, prefieren delegar la negociación contractual a representantes o agencias especializadas. Esto les permite concentrarse en su trabajo artístico mientras se aseguran de que los aspectos administrativos y contractuales estén bien gestionados. Esta práctica no solo facilita la organización, sino que también puede mejorar las condiciones contractuales debido a la experiencia y habilidades de negociación de los representantes.
2. Las entidades públicas suelen ofrecer contratos más detallados y formales, con condiciones laborales claras y beneficios adicionales como contribuciones a la seguridad social. En contraste, las entidades privadas tienden a ser más flexibles, pero pueden carecer de claridad en los términos contractuales. Esta

variabilidad destaca la necesidad de negociar de manera efectiva para garantizar condiciones equitativas y justas en ambos tipos de entidades.

3. El concertista reporta una experiencia positiva bajo este régimen, el cual se adapta bien a la naturaleza intermitente de su trabajo. Sin embargo, señala la inestabilidad financiera como un desafío significativo a largo plazo. Esta dualidad subraya la importancia de un marco regulatorio que equilibre la flexibilidad necesaria para los artistas con medidas que aseguren una protección adecuada y sostenibilidad en el tiempo.
4. Las condiciones varían considerablemente, desde contratos bien remunerados y estables hasta situaciones de precariedad laboral debido a la intermitencia en los contratos. Esta disparidad refleja la necesidad de políticas que promuevan la estabilidad y seguridad laboral para todos los artistas, independientemente de su especialidad o género musical.
5. Aunque el régimen especial proporciona cierta protección adaptada a las necesidades de los artistas, existen áreas que podrían mejorarse. Aspectos como el acceso a prestaciones sociales y la estabilidad laboral a largo plazo son mencionados como áreas críticas que podrían beneficiarse de reformas para fortalecer la seguridad social y económica de los artistas.
6. La crisis sanitaria resaltó aún más las vulnerabilidades del sector artístico, con la cancelación masiva de conciertos y giras. Aunque surgieron nuevas formas de trabajo como los conciertos en línea, también reveló la necesidad urgente de sistemas de apoyo y protección social más robustos para los artistas durante crisis imprevistas.

### **III. Conclusiones**

El régimen laboral especial para artistas en España, regulado por el Real Decreto 1435/1985, constituye un marco esencial para la gestión de las relaciones laborales en el sector artístico. A través de este régimen, se busca proporcionar una estructura coherente y específica que refleje la naturaleza única y variable del trabajo artístico, reconociendo tanto sus particularidades como la necesidad de proteger los derechos laborales de los artistas. A continuación, se presentan las conclusiones más relevantes derivadas del análisis de esta normativa y de la entrevista con un concertista de guitarra, así como las implicaciones prácticas y teóricas que se desprenden para los artistas y la industria en general.

El RD 1435/1985 establece una estructura básica para identificar a los artistas en espectáculos públicos. Sin embargo, la jurisprudencia ha desempeñado un papel crucial para aclarar y definir muchos aspectos de esta normativa. Es vital determinar correctamente quiénes son los sujetos y en qué condiciones se lleva a cabo la actividad artística para aplicar adecuadamente esta normativa. La distinción entre actividades artísticas en un ámbito público y privado es fundamental para diferenciar entre una relación laboral especial y una ordinaria. Esta diferenciación es esencial para asegurar que los derechos y obligaciones de los artistas se ajusten adecuadamente al contexto específico de su trabajo.

La figura del empresario en el régimen especial laboral de los artistas abarca diversas formas y condiciones, siendo esencial para la organización y desarrollo de la actividad artística. Su rol va más allá de la simple contratación, implicando dirección, organización y retribución, y adaptándose a diferentes contextos y tipos de entidades, tanto públicas como privadas. Esta flexibilidad en la definición y funciones del empresario es crucial para manejar la variabilidad y las demandas del sector artístico, permitiendo una gestión efectiva y adaptativa que facilite la realización de actividades artísticas de manera eficiente y justa.

El ámbito de aplicación del régimen laboral especial, detallado en el artículo 1 del RD 1435/1985, abarca una amplia variedad de actividades artísticas y técnicas, especificando los medios y lugares de difusión de estas actividades. Este ámbito se extiende a todas las fases de la ejecución de actividades artísticas y técnicas, siempre

que se cumplan ciertos criterios, excluyendo aquellas desarrolladas en un ámbito privado. La inclusión de nuevas actividades y tecnologías refleja una actualización y modernización de la normativa, adaptándola a los cambios en la industria artística y cultural. Esta capacidad de adaptación es fundamental para mantener la relevancia y efectividad del régimen especial en un entorno en constante evolución.

La regulación de la capacidad para contratar en el régimen especial está cuidadosamente diseñada para proteger a los menores y garantizar que los artistas extranjeros tengan un acceso justo y regulado al mercado laboral español. Los menores de dieciséis años pueden participar en espectáculos públicos solo bajo condiciones estrictas y con la autorización adecuada, asegurando así su bienestar y desarrollo. Simultáneamente, los artistas extranjeros deben cumplir con las normativas de inmigración y empleo, aunque existen excepciones para actuaciones puntuales. Esta combinación de normativas asegura un equilibrio entre la protección de los artistas y la promoción de la actividad artística en España, fomentando un entorno seguro y regulado para todos los involucrados.

La forma del contrato en el régimen laboral especial de los artistas está claramente definida y es esencial para asegurar la transparencia y protección de los derechos de los trabajadores. La necesidad de un contrato escrito, que incluya todos los elementos esenciales y se registre adecuadamente, no solo cumple con la ley, sino que también protege a ambas partes involucradas en la relación laboral. El cumplimiento de estos requisitos, aunque pueda parecer un formalismo, tiene un impacto significativo en la claridad y legalidad de la relación laboral. Asegura que tanto el trabajador como el empleador entiendan plenamente sus derechos y obligaciones, reduciendo así el riesgo de disputas y problemas legales. Es crucial que todas las partes involucradas en el sector artístico presten atención a estos detalles y sigan las directrices establecidas en el RD 1435/1985 para una relación laboral justa y transparente.

El período de prueba en el régimen laboral especial de los artistas está diseñado para ser un mecanismo justo y transparente para evaluar la idoneidad del trabajador. Las condiciones estrictas y específicas establecidas en el artículo 4 del RD 1435/1985 garantizan que este período se utilice de manera justa y solo en contextos apropiados.

Desde la exigencia de la formalización por escrito hasta las restricciones basadas en la duración del contrato y la experiencia previa del trabajador, estas reglas aseguran que el período de prueba no se abuse y que ambos, empleador y trabajador, tengan claras sus expectativas desde el inicio. Este enfoque protege los derechos de los artistas y fomenta un ambiente laboral más justo y equitativo en el sector artístico.

La duración de la relación laboral de los artistas está marcada por una gran flexibilidad y diversidad de modalidades contractuales. Esta flexibilidad es necesaria para adaptarse a la naturaleza variable y temporal del trabajo artístico, permitiendo tanto la estabilidad para los artistas como la capacidad de respuesta a las necesidades cambiantes de las producciones y espectáculos. El régimen laboral especial reconoce la singularidad de las prestaciones artísticas y adapta los derechos y deberes laborales básicos a esta relación laboral. Este marco legal protege los derechos fundamentales de los artistas y establece obligaciones específicas que garantizan una relación laboral equilibrada y respetuosa con la naturaleza personalísima del trabajo artístico.

Los derechos y deberes de los artistas bajo el régimen laboral especial están diseñados para reflejar las particularidades de su profesión. El deber de diligencia y el derecho a la ocupación efectiva son fundamentales para asegurar un desempeño profesional y justo. El pacto de plena dedicación establece un marco de exclusividad que, si bien protege al empresario, también asegura una compensación justa para el artista. Estos elementos combinados crean un equilibrio entre las necesidades del empresario y los derechos del artista, garantizando una relación laboral justa y productiva.

Las retribuciones de los artistas del régimen laboral especial son un tema complejo y multifacético, regulado detalladamente para proteger los derechos de estos trabajadores. Desde la negociación de los salarios y complementos, pasando por la consideración de derechos de imagen y royalties, hasta las percepciones extrasalariales y los periodos de descanso, cada aspecto está diseñado para asegurar una remuneración justa y adecuada. Así, se garantiza que los artistas puedan desarrollar su actividad con la seguridad de recibir una compensación que refleje el valor de su trabajo y su contribución cultural.

El régimen especial para artistas en espectáculos públicos complementa las disposiciones generales del Estatuto de los Trabajadores, adaptando las normativas laborales a las particularidades del sector artístico. Esto se refleja en la flexibilidad para la negociación colectiva, que permite establecer condiciones laborales justas y equilibradas para los artistas, protegiendo tanto sus derechos laborales como su bienestar personal. Esta flexibilidad es fundamental para responder a las diversas necesidades y circunstancias que caracterizan al sector artístico, promoviendo un entorno laboral justo y dinámico.

Las disposiciones para la extinción del contrato en el régimen laboral especial de los artistas ofrecen un marco claro pero flexible que busca equilibrar las necesidades operativas de la industria del entretenimiento con los derechos laborales fundamentales. Estas regulaciones continúan evolucionando para adaptarse a las cambiantes dinámicas del mercado laboral y garantizar una protección adecuada para los trabajadores del sector artístico. La existencia de indemnizaciones y períodos de preaviso específicos para la terminación de contratos refleja un esfuerzo por proteger a los artistas en situaciones de finalización de empleo, brindándoles seguridad y estabilidad.

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la industria de la música y en el trabajo de los artistas, revelando la vulnerabilidad del sector ante crisis inesperadas. La cancelación de conciertos y giras resultó en una pérdida considerable de ingresos, resaltando la necesidad de una mayor protección social y de sistemas de apoyo para los artistas. A pesar de los desafíos, la crisis también impulsó nuevas formas de trabajo, como los conciertos en línea. Para el futuro, es fundamental que el marco legal evolucione para ofrecer una mejor protección y apoyo a los artistas, asegurando que puedan desarrollar sus carreras con dignidad y seguridad.

Unas futuras líneas de investigación acerca del tema podrían incluir un estudio sobre la actualización y modernización del régimen laboral especial para artistas, considerando la integración de nuevas tecnologías y formas de trabajo digital. También sería valioso investigar mecanismos para mejorar la estabilidad laboral de los artistas y facilitar su acceso a prestaciones sociales, dado el carácter intermitente de su trabajo. Una comparación internacional del régimen laboral especial para artistas podría

identificar buenas prácticas y proponer adaptaciones para el contexto español. Además, sería interesante evaluar el impacto económico y cultural del régimen en la industria artística española, analizando su contribución al desarrollo cultural y a la sostenibilidad económica del sector. Por último, ampliar la investigación sobre la percepción de los artistas respecto al régimen, incluyendo una muestra más amplia y diversa de profesionales del sector, podría ofrecer una visión más completa y representativa.

En definitiva, el RD 1435/1985 proporciona un marco regulatorio esencial que reconoce las especificidades del trabajo artístico, asegurando condiciones laborales dignas y respetuosas con los derechos fundamentales de los artistas en espectáculos públicos. Su aplicación efectiva depende en gran medida de la negociación colectiva y el cumplimiento riguroso de sus disposiciones, asegurando un equilibrio justo entre las exigencias profesionales y la protección del bienestar laboral. Las políticas laborales adaptadas y actualizadas no solo deben proteger los derechos laborales, sino también promover la sostenibilidad y el desarrollo profesional de los artistas en el largo plazo.



#### IV. Bibliografía

- ALTÉS TÁRREGA, J.A., ARADILLA MARQUÉS, M.J. Y GARCÍA TESTAL, E., “La relación laboral especial de artistas tras el Real Decreto Ley 5/2022”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 12 (2), 2022, 1–28. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7490>
- ALZAGA RUIZ, I., La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 118, 2015, 127-156
- MARTÍN GUILLÉN, J., *Relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos*, Universidad de Zaragoza, España, 2020
- PALOMINO SAURINA, P., Peculiaridades de la relación laboral especial de los artistas. *Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Extremadura*, N° 30, 2013, 247-268
- Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, *Boletín Oficial del Estado*, 14 de agosto de 1985, núm. 194
- 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. *Boletín Oficial del Estado*, 22 de abril de 1996, núm. 97
- 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, *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm.255
- 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, *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2022, núm.70



## **V. Anexos**

### **V.1 Entrevista íntegra con concertista de guitarra**

La entrevista con el concertista fue realizada en Zaragoza, el 25 de junio de 2024. Este pidió que se respetase su anonimato, por lo tanto, no aparecerá mencionado en el trabajo.

**1. ¿Cómo suele gestionar sus contratos de trabajo? ¿A través de un representante, una agencia, o directamente con los organizadores?**

A través de un representante. Esto me permite centrarme en la parte artística mientras mi representante se encarga de las negociaciones y los detalles contractuales. En ocasiones, también colaboro con agencias especializadas en música clásica que me ayudan a conseguir actuaciones y giras.

**2. ¿Ha tenido experiencias de trabajo tanto con entidades públicas como privadas? Si es así, ¿qué diferencias ha notado entre ambas en términos de contrato y condiciones laborales?**

Sí, he trabajado tanto con entidades públicas como privadas. Las públicas suelen tener procedimientos más burocráticos y los contratos suelen ser más detallados y formales, a menudo con condiciones laborales claras y beneficios adicionales como contribuciones a la seguridad social. Las entidades privadas pueden ser más flexibles y rápidas en la toma de decisiones, pero a veces las condiciones laborales y los términos de los contratos pueden ser menos claros y requieren de más negociación.

**3. ¿Ha trabajado bajo el régimen especial laboral de los artistas? ¿Podría compartir su experiencia?**

Sí, trabajo bajo el régimen especial laboral de los artistas. En general, ha sido una experiencia positiva ya que este régimen se adapta bien a la naturaleza intermitente de mi trabajo, permitiendo cotizar en función de los días trabajados. Sin embargo, la inestabilidad inherente a mi profesión puede ser un punto negativo importante, especialmente en términos de seguridad financiera a largo plazo.

**4. ¿Cómo considera que son las condiciones laborales para los concertistas de guitarra en España?**

Depende. Si bien algunos tienen la suerte de obtener contratos bien remunerados y con buenas condiciones, muchos enfrentan la precariedad laboral y la falta de seguridad financiera. La intermitencia en los contratos y la falta de continuidad son problemas comunes.

**5. ¿Cree que los derechos laborales de los artistas están bien protegidos bajo el régimen especial? ¿Por qué sí o por qué no?**

En general, creo que están razonablemente protegidos bajo el régimen especial, ya que se reconoce la especificidad de nuestra profesión. No obstante, hay áreas que podrían mejorarse, como el acceso a prestaciones sociales y la estabilidad laboral a largo plazo.

**6. ¿Ha encontrado alguna dificultad para acceder a prestaciones sociales, como la seguridad social o la jubilación, debido a su profesión?**

Sí. La intermitencia asociada a esta profesión puede hacer complicado el alcanzar los períodos de cotización necesarios para ciertas prestaciones. Además, la planificación para la jubilación es un desafío debido nuevamente a la irregularidad de los ingresos.

**7. ¿Ha tenido la oportunidad de actuar como empleador de otros artistas (por ejemplo, contratando músicos de acompañamiento)? Si es así, ¿cómo ha gestionado esa relación laboral?**

Sí, alguna que otra vez. En esos casos, me aseguro de ser suficientemente claro y justo con los contratos, detallando las condiciones de trabajo y retribuciones. También trato de mantener una comunicación abierta y honesta con los artistas que contrato.

**8. ¿Qué tan frecuente es la colaboración entre artistas en su campo y cómo se gestionan contractual y laboralmente estas colaboraciones?**

Es bastante frecuente, porque hay mucha demanda de conciertos de música de cámara. Las colaboraciones suelen gestionarse a través de contratos que

especifican las responsabilidades y compensaciones de cada artista. Es importante establecer estos términos claramente para evitar malentendidos y asegurar un trato justo para todo el mundo.

**9. ¿Está familiarizado con el Real Decreto 1435/1985? ¿Cómo cree que impacta en su carrera y en la de otros artistas?**

Sí. Este decreto es fundamental para nosotros, ya que al final es el que dicta las normas de nuestra profesión. Pero creo que hay margen para actualizarlo y adaptarlo mejor a la realidad moderna, especialmente en cuanto a la digitalización y las nuevas formas de trabajo.

**10. ¿Considera que la normativa actual es adecuada para las necesidades de los artistas? ¿Qué mejoras propondría?**

La normativa actual es un buen punto de partida, pero creo que debería revisarse y actualizarse. Propondría mejoras en la seguridad social, facilidades para la cotización intermitente y mayores protecciones para los períodos sin trabajo.

**11. ¿Alguna vez ha tenido que recurrir a la vía legal para resolver algún conflicto laboral? Si es así, ¿cómo fue la experiencia?**

Afortunadamente, no. Siempre he tratado de resolver cualquier discrepancia a través de la negociación y el diálogo. No obstante, conozco a compañeros que han tenido que hacerlo y, por ellos sé que no es un proceso agradable.

**12. ¿Qué cambios cree que deberían implementarse en el régimen especial laboral de los artistas para mejorar las condiciones laborales?**

Como ya he mencionado antes, cambios que faciliten la cotización en periodos de intermitencia laboral y que mejoren el acceso a prestaciones sociales y seguridad financiera. Además, sería útil establecer un sistema de apoyo económico para los artistas durante períodos sin trabajo, así como mayor transparencia y equidad en la contratación tanto por parte de entidades públicas como privadas.

**13. ¿Cómo ha afectado la pandemia de COVID-19 a su trabajo y a la industria de la música en general?**

Significativamente, para la industria de la música en general y para todo el mundo, ¿no? Muchos conciertos y giras fueron cancelados, lo que resultó en una pérdida considerable de ingresos. El lado bueno fue que impulsó nuevas formas de trabajar, como los conciertos en línea. La crisis resaltó la necesidad de una mayor protección social para los artistas y de la existencia de sistemas de apoyo en situaciones difíciles como esta.

**14. ¿Cuál es su visión sobre el futuro del régimen laboral especial de los artistas en España?**

Tengo fe en el legislador. En que se empiecen a mover los cambios de los que hablábamos antes. Es fundamental que el marco legal evolucione para ofrecer una mejor protección y apoyo a los artistas, asegurando que puedan desarrollar sus carreras con dignidad y seguridad.

**15. ¿Qué le motiva a seguir trabajando como concertista de guitarra a pesar de los desafíos laborales?**

Mi pasión por la música y el instrumento. La satisfacción de compartir mi arte con el público es invaluable. Además, creo firmemente en el impacto positivo de la música en la sociedad, lo que me motiva aún más a seguir tocando para la gente.