

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

REGULACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS

1. EL CARÁCTER ESPECIAL DE LA RELACIÓN LABORAL

2. NORMATIVA APLICABLE

2.1. El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos

2.2. El Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación

2.3. Los contratos de trabajo

2.4. Los convenios colectivos

2.5. El Código Civil

2.6. Otras normas

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA REGULACIÓN LABORAL ESPECIAL

3.1. Sujetos de la relación laboral especial

3.1.1. El artista en espectáculos públicos

3.1.2. El empresario u organizador de espectáculos públicos

3.2. Presupuestos sustantivos

3.2.1. Presupuestos sustantivos comunes

3.2.1.1. Trabajo personal

3.2.1.2. Trabajo voluntario

3.2.1.3. Trabajo dependiente

3.2.1.4. Trabajo por cuenta ajena

3.2.1.5. Trabajo retribuido

3.2.2. Presupuestos sustantivos específicos: actividad artística en espectáculos públicos

3.3. Delimitación entre la relación laboral especial y otras relaciones o figuras

3.3.1. Relaciones civiles

3.3.1.1. Arrendamiento de servicios

3.3.1.2. Ejecución de obra

3.3.2. Otras relaciones laborales

3.3.2.1. La relación laboral común

3.3.2.2. Otras relaciones laborales especiales

3.3.3. *La relación de servicios de los funcionarios públicos*

3.3.4. *Otras figuras*

3.3.4.1. Becarios

3.3.4.2. Artistas aficionados

4. LA JURISDICCIÓN COMPETENTE

CAPÍTULO SEGUNDO

LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

1. EL INGRESO Y LA CONTRATACIÓN LABORAL

1.1. La capacidad para contratar

1.1.1. La capacidad genérica para contratar

1.1.1.1. La edad

1.1.1.2. La nacionalidad

1.1.2. La capacidad específica para trabajar

1.2. La colocación del artista y la libertad de contratación y de selección del empresario

1.2.1. La colocación del artista

1.2.1.1. A través de los agentes de intermediación laboral

1.2.1.2. A través de Representante

1.2.2. La libertad de contratación

1.2.3. La libertad de selección

1.3. Los estadios previos al contrato de trabajo

1.3.1. Los tratos preliminares

1.3.2. El precontrato de trabajo

1.4. El contrato de trabajo

1.4.1. Forma

1.4.2. Contenido mínimo

1.4.3. Otras cláusulas

1.4.4. Deberes

1.5. Duración y modalidades

1.5.1. Duración

1.5.1.1. Duración indefinida

1.5.1.2. Duración determinada

1.5.2. Modalidades

1.5.2.1. El contrato de trabajo de grupo

1.5.2.2. Otras modalidades

1.6. El periodo de prueba

1.7. El pacto de plena dedicación

1.8. La clasificación profesional

2. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

2.1. Del artista

2.1.1. Derechos

- 2.1.1.1. Derechos constitucionales
- 2.1.1.2. Derecho a la ocupación efectiva
- 2.1.1.3. Derecho a la promoción y formación en el trabajo
- 2.1.1.4. Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene
- 2.1.1.5. Derechos específicos

2.1.2. Deberes

- 2.1.2.1. Deberes en la realización de la actividad artística
 - 2.1.2.1.a). *Deber de asistencia y puntualidad en el trabajo*
 - 2.1.2.1.b). *Deber de diligencia*
 - 2.1.2.1.c). *Deber de cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario*
- 2.1.2.2. Deber de no concurrencia
- 2.1.2.3. Deber de observar las medidas de seguridad e higiene
- 2.1.2.4. Deberes específicos

2.2. Del empresario

2.2.1. Derechos

2.2.2. Deberes

- 2.2.2.1. Deber de prevención de riesgos laborales
- 2.2.2.2. Deberes específicos

3. LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

3.1. La jornada de trabajo

3.2. El descanso semanal

3.3. Los días festivos

3.4. Las vacaciones

3.5. Las horas extraordinarias

3.6. Los permisos

4. LAS RETRIBUCIONES

4.1. Concepto de salario

4.2. Modalidades y cuantía

4.2.1. El salario base

4.2.2. Los complementos salariales

4.2.3. Las pagas extraordinarias

4.2.4. Los tiempos de disponibilidad

4.3. Las percepciones extrasalariales

4.4. El pago

4.5. Las cláusulas de inaplicación salarial

4.6. La compensación y absorción salarial

4.7. La revisión salarial

5. LAS VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL

5.1. La movilidad funcional

5.2. La movilidad geográfica

5.3. La modificación sustancial de condiciones de trabajo

5.4. La sucesión de la empresa

5.5. La subcontratación de obras y de servicios

5.6. La cesión ilegal de trabajadores

5.7. La suspensión del contrato de trabajo

5.8. Las excedencias

6. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

6.1. Las infracciones

6.2. Las sanciones

6.3. El procedimiento sancionador

7. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

7.1. Por inejecución total

7.2. Expiración del tiempo convenido o total cumplimiento del contrato de trabajo

7.3. Otras causas de extinción

CAPITULO TERCERO

LA RELACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

1. EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

2. LA REPRESENTACIÓN DE LOS ARTISTAS EN LA EMPRESA

2.1. La representación unitaria

2.2. La representación sindical

3. EL DERECHO DE REUNIÓN

4. EL DERECHO A ADOPTAR MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO

5. LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

6. EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CAPITULO CUARTO

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS

1. NORMATIVA REGULADORA

2. SUJETOS EN LA RELACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1. El artista y el empresario u organizador de espectáculos públicos

2.2. El profesional taurino y el organizador de espectáculos taurinos

3. ACTOS DE ENCUADRAMIENTO: PARTICULARIDADES

3.1. Artistas

3.1.1. Inscripción de la empresa

3.1.2. Afiliación, alta, variaciones posteriores y baja

3.1.3. Cotización

3.2. Profesionales taurinos

3.2.1. Inscripción de la empresa

3.2.2. Afiliación, alta, variaciones posteriores y baja

3.2.3. Cotización

4. ACCIÓN PROTECTORA: PECULIARIDADES

4.1. Contingencias protegidas

4.2. Requisitos

4.3. Prestaciones

4.3.1. Incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad

4.3.1.1. Artistas

4.3.1.2. Profesionales taurinos

4.3.2. La jubilación

4.3.2.1. Artistas

4.3.2.2. Profesionales taurinos

4.3.3. La prestación por desempleo

5. LA PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

CONCLUSIONES

ANEXOS:

1. **BIBLIOGRÁFICO**

2. **JURISPRUDENCIAL**

3. **CONVENIOS COLECTIVOS**

A pesar de haber transcurrido cierto tiempo desde que se promulgó el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, se siguen suscitando dudas interpretativas de las que se viene ocupando la doctrina de forma discontinua y cada vez con mayor frecuencia la jurisprudencia.

En el presente trabajo se va a efectuar un estudio sistemático y global, un acercamiento a las cuestiones conflictivas que surgen y ofrecer una visión panorámica. Para ello se van a tratar: la normativa laboral especial, analizando los diferentes problemas que plantea, otras regulaciones que inciden en la relación, la jurisprudencia recaída sobre la materia (anterior a la citada normativa reguladora que se considera relevante y posterior a la misma), con abundantes pronunciamientos lo que demuestra las numerosas y diversas cuestiones que se suscitan ante nuestros tribunales, las opiniones doctrinales y la ordenación que se efectúa en la regulación convencional del que, con afán unificador, podría denominarse sector de artistas en espectáculos públicos.

Sector que presenta la peculiaridad de no poder evaluarse únicamente a nivel económico, como industria, reducirse al citado nivel o a perspectivas de crecimiento futuro, al estar enmarcadas unas actividades artísticas dentro de la cultura, principio constitucional rector de la política social y económica, lo que implica el compromiso de los poderes públicos de su promoción y fomento, al margen y con independencia de los resultados económicos, en algunas ocasiones deficitarios (artículo 9.2 de la Constitución Española) y otras dentro del ocio cuya utilización adecuada han de facilitar igualmente los poderes públicos (artículo 43.3. del citado texto).

La importancia del estudio de la negociación colectiva del sector considero que radica en que se fundamenta en una relación laboral de carácter especial, cuyas particularidades, diversas actividades, géneros artísticos y espectáculos públicos que lo componen, dan lugar a diferentes subsectores, con acusadas diferencias, que dieron lugar a una regulación el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, en la que el legislador del momento entendió que únicamente debía ordenar los aspectos que podían ser objeto de un tratamiento conjunto.

En las materias no abordadas en el Real Decreto citado van a ser de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales, en cuanto sean compatibles con la naturaleza de la relación laboral especial (artículo 12.1). Pero sin duda alguna es en la regulación convencional donde se va a efectuar, o se debería, una ordenación de aspectos que la propia normativa reenvía a este ámbito y de otra serie de materias que pueden ser objeto de negociación y deben serlo a tenor de su Exposición de Motivos, que alude a éste espacio para la concreción y desarrollo del esquema de derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral especial. Se caracteriza por ser fragmentada, al estar compuesto el sector por diferentes subsectores, denominados sectores, diferenciada en virtud de las variadas prestaciones, géneros artísticos y espectáculos públicos e incompleta al carecer de ella algunos sectores.

El presente trabajo se estructura en cuatro capítulos en los que se va a abordar: la normativa y su ámbito de aplicación, la relación individual de trabajo, sobre la que incide en algunos aspectos el Real Decreto regulador, la relación colectiva y las peculiaridades en materia de Seguridad Social. Es un estudio dirigido al sector de artistas en espectáculos públicos, al que espera pueda ser de alguna utilidad.

En este capítulo se tratan: el carácter especial de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos, la normativa reguladora o con incidencia en algún aspecto de la citada relación, el ámbito de aplicación del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, la delimitación con otras relaciones o figuras con las que puede presentar alguna afinidad y la jurisdicción competente en caso de discrepancias entre las partes.

1. EL CARÁCTER ESPECIAL DE LA RELACIÓN LABORAL

La calificación de la relación laboral de los artistas de espectáculos públicos como especial se efectúa en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, artículo 3.1 j)¹. No obstante las especiales características del trabajo en los diversos sectores y géneros que componen la actividad artística en espectáculos públicos habían sido puestas de relieve con anterioridad².

¹ Aunque va a ser la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, la que atribuye a la relación laboral de los artistas “de” espectáculos públicos el carácter de especial, su trabajo ha merecido la atención de la legislación laboral desde sus orígenes. La doctrina ha procedido a estudiar sus antecedentes normativos y su evolución jurisprudencial, así, GONZALEZ PEREZ, F.: *El Estatuto laboral del artista en espectáculos públicos*, Universidad de Extremadura, 1981, págs. 26-33; DOLZ LAGO, M. J.: “La relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos”, *Revista de Derecho Privado*, febrero, 1989, págs. 127-140; ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, págs. 31-53 y en “El proceso de integración de los artistas en espectáculos públicos en el ámbito del Derecho de Trabajo”, *Revista Española de Derecho de Trabajo*, número 104, Civitas, Madrid, 2001, págs. 225 a 245; GONZALEZ SÁNCHEZ, J. J.: *Condiciones de trabajo y seguridad social de los profesionales de la música*, Iberautor, Madrid, 2003, págs. 31 a 33; HURTADO GONZÁLEZ, L.: *Artistas en espectáculos públicos: Régimen laboral, Propiedad Intelectual y Seguridad Social*, La Ley, Madrid, 2006, págs. 44 a 48. En el ámbito jurisprudencial la consideración como laboral del trabajo de los artistas y sus especialidades se pone de relieve en pronunciamientos que se inician desde principios del siglo veinte, ROQUETAS BUJ, R.: *El trabajo de los artistas*, págs. 15 y 16. La Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, en su Exposición de Motivos no alude específicamente a las relaciones laborales de carácter especial, efectúa una declaración de principios al recoger que su “ámbito de aplicación material se extiende a toda relación laboral por cuenta y dependencia ajena...Tan sólo las relaciones de servicios que la Ley relaciona debidamente tipificadas quedan expresamente excluidas de su normativa. Se concibe así el Derecho Laboral de manera generalizada y total”.

² Las especiales características del trabajo de los artistas en espectáculos públicos dieron lugar a la promulgación de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales, con la finalidad de adecuar la legislación general a las peculiaridades del trabajo en diversos sectores artísticos en espectáculos públicos, así Reglamentación Nacional de Trabajo de Corridos de Toros y Novillos (Orden Ministerial de 17 de junio de 1943), Ordenanza Nacional de Trabajo de los Profesionales de la Música (Orden Ministerial de 16 de febrero de 1948, derogada por la posterior de 2 de mayo de 1977), Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria Cinematográfica (Orden Ministerial de 31 de diciembre de 1948, modificada por Orden Ministerial de 21-11-1959) y Ordenanza de Trabajo de los Profesionales de Teatro, Circo, Variedades y Folklore (Orden Ministerial de 26 de febrero de 1949, derogada por la posterior de 28 de julio de 1972). En la doctrina el contrato de trabajo de los artistas y el contrato de trabajo taurino fueron considerados

Las peculiaridades que justificaron su calificación como especial y la necesidad de una regulación específica se han resaltado desde diferentes ámbitos: legislativo, jurisprudencial y doctrinal. En el ámbito legislativo el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos³, recoge en su Exposición de Motivos tres circunstancias que van a justificar la regulación que efectúa y la especialidad de la relación, al tener en cuenta para fijar su contenido el concepto amplio de actividad artística, la diversidad de situaciones que pueden presentarse en los distintos sectores que la componen y la aplicación de Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales y convenios colectivos a diferencia de otras relaciones laborales especiales.

Razones por las que opta por una ordenación no exhaustiva del contenido de la relación laboral, recoge sólo aquellos aspectos susceptibles de un tratamiento unitario en todos los sectores de la actividad artística en espectáculos públicos, dejando a la negociación colectiva la concreción y desarrollo de este esquema básico de derechos y deberes de las partes. La normativa en materia de Seguridad Social aludió a las “excepcionales circunstancias laborales que concurren en los artistas” y “a los supuestos frecuentes de discontinuidad en el trabajo”⁴.

contratos especiales de trabajo por BAYON CHACON, G.: “Contratos especiales de trabajo. Concepto”, *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Universidad de Madrid, 1965, págs. 9 a 20. Por FERNÁNDEZ GONZALEZ, V.: “Contrato de trabajo de los artistas”, *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Universidad de Madrid, 1965, págs. 49 a 114 y por SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: “Contrato de trabajo taurino”, *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Universidad de Madrid, 1965, págs. 115 a 153.

³ La Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, emplazó al Gobierno para que en el plazo máximo de dos años promulgara la disposición especial correspondiente, mandato que es incumplido. La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, reitera la calificación del carácter especial de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos (artículo 2.1.e), con la precisión de que la regulación que se efectúe respetará los derechos básicos reconocidos en la Constitución Española (artículo 2.2); en su disposición adicional segunda reabre un nuevo plazo de dieciocho meses para que se proceda a dictar por el Gobierno la disposición especial correspondiente, plazo que de nuevo es incumplido. La Ley 32/1984, de 2 de agosto, que modificó algunos preceptos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, volvió a habilitar al Gobierno para que regulase la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos en plazo de doce meses (disposición adicional primera). Regulación a la que se procede por Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, que entró en vigor el día 1 de enero de 1986. Durante este periodo se aplicó la normativa laboral general con las especialidades establecidas para cada sector por las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales y por los convenios colectivos. A título de ejemplo Sentencias del Tribunal Central de Trabajo, de 17 de octubre de 1981 (RTCT. 5935/1981), de 29 de marzo de 1983 (RTCT. 2669/1983), de 29 de mayo de 1984 (RTCT. 4718/1984), de 30 de abril de 1985 (RTCT. 2831/1985) y de 9 de enero y 5 de abril de 1986 (RTCT. 71/1986 y 2209/1986).

⁴ Preámbulo del Decreto 635/1970, de 12 de marzo (BOE 13-3-1970), por el que se crea el Régimen Especial de Seguridad Social de Artistas, en virtud de la autorización contenida en la Ley de Seguridad Social de 1966. La Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 3 de enero de 1989 (RTCT.

En el ámbito jurisprudencial se han resaltado las peculiaridades del trabajo artístico, que han ido poniendo de manifiesto a lo largo del tiempo la disfuncionalidad del marco jurídico general y la necesidad de una normativa específica, motivada por las circunstancias que giran alrededor de la persona del artista, requiere una aptitud y cualificación especial, en permanente renovación, por la naturaleza de la actividad y por el marco y modo en que se desarrolla, en el seno de un espectáculo público, lo que implica el sometimiento a constantes cambios e innovaciones⁵.

En el ámbito doctrinal se ha aludido, de forma mayoritaria y coincidente con las opiniones jurisprudenciales, a que la especialidad de la relación laboral deriva de la naturaleza del trabajo a prestar, con características peculiares, al requerir la posesión de concretas aptitudes artísticas, de una particular cualificación (que debe ser constantemente alimentada a través de la oportuna experimentación o preparación) y del marco y modo en los que se desarrolla, la prestación laboral se integra en un espectáculo dirigido al público y por consiguiente se resiente por las aficiones, modas e inclinaciones del mismo, depende de su aceptación⁶.

869/1989) recoge como motivo de creación del citado régimen el “nomadismo laboral” de los trabajadores del sector.

⁵ Sentencias del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Andalucía/ Málaga, de 27 de enero de 1992, FJ. 3º y 4º (AS. 135/1992), de 29 de diciembre de 1994, FJ. 1º (AS. 4773/1994) y de 21 de junio de 1996, FJ. 1º (AS. 1764/1996) y de Madrid de 5 de mayo de 1993, FJ. 2º (AS. 2567/1993). La Sentencia del Tribunal Superior de Castilla y León /Valladolid, Sala de lo Social, de 15 de febrero de 1999, FJ. 5º (AS. 1309/1999), en relación con las relaciones laborales de carácter especial, se refiere a la especialidad de su objeto prestacional, que exige normas particulares para adecuar los trabajos que se prestan a la propia especialidad de la relación. El Tribunal Constitucional no se ha pronunciado directamente sobre las peculiaridades concretas de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos que justifican una normativa específica, ha señalado únicamente en referencia a las relaciones laborales especiales “que la consideración de una relación de trabajo como especial implica por propia definición la diferencia no sólo frente a la relación laboral ordinaria, sino también frente a las restantes relaciones especiales”, Sentencia de 1 de junio de 1983, FJ. 5º (RTC. 49/1983), en referencia al personal del alta dirección.

⁶ Los motivos que justifican la especialidad de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos desde el punto de vista de la doctrina son similares. La razón de la especialidad es el objeto de la prestación y sus circunstancias de verificación, DOLZ LAGO, M. J.: “La relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos”, cit., pág. 127. La especialidad deriva de la naturaleza del trabajo a prestar, requiere la posesión de concretas aptitudes artísticas, se realiza en el seno de un espectáculo dirigido al público y por consiguiente se resiente de las aficiones, modas, e inclinaciones del mismo, DURAN LOPEZ, F.: “La relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales y de los artistas en espectáculos públicos”, *Documentación Laboral*, Madrid, 1985, pág. 235 y “La relación laboral especial de los artistas”, *La Ley*. T. I, 1986, pág. 226. Se justifica por las circunstancias de la persona del artista (aptitud y calificación especiales que deben mantenerse y renovarse), por la naturaleza de la actividad y por el marco en el que se desarrolla, sometidos a frecuentes cambios e innovaciones, pasando por el modo en que con frecuencia debe ejecutarse la actividad colectivamente, en público, LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F.: “Artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores”, *Comentarios*

Otras particularidades puestas de relieve por la doctrina son que desde la perspectiva del objeto la prestación se caracteriza porque el trabajador necesita realizarla con cierta independencia en el aspecto artístico, se efectúa bajo unos parámetros de organización y dirección inhabituales⁷, la potenciación de la nota de dependencia por la posible incidencia empresarial en la vida privada del trabajador⁸ y por el hecho de que el artista en espectáculos públicos pueda ser en algunos supuestos autor de la creación, que incorpora al soporte, a la obra que sirve de base, con derechos sobre su propia interpretación⁹.

Considero que la relación laboral especial presenta las peculiaridades de su objeto, la obligación del trabajador va a consistir en la ejecución de una actividad artística y del marco y medios en los que se desarrolla, en un espectáculo público. La particular cualificación, que ha de ser constantemente alimentada a través de la oportuna preparación, a la que alude jurisprudencia y doctrina, no es un atributo exclusivo de los

a las *Leyes Laborales*, EDERSA, Madrid, 1987, pág. 185. Especialidad que deriva de la naturaleza del trabajo del artista con específicas características, la prestación requiere la posesión de concretas aptitudes artísticas, exige una particular cualificación que debe ser constantemente alimentada a través de la oportuna preparación, por el tipo de funciones que se realizan, por el marco y modo en que se desarrolla, en un espectáculo dirigido al público y por consiguiente se resiente de las aficiones, modas e inclinaciones del mismo, ROQUETAS BUJ, R.: *El trabajo de los artistas*, cit., págs. 15-16. Su singularidad se desprende tanto de las circunstancias que giran alrededor de la persona del artista (una aptitud y cualificación especial en permanente renovación), como de la naturaleza del trabajo y del marco en que se desarrolla (sometido a constantes cambios e innovaciones), así como por el modo en que se desarrolla la actividad, TORROLLO GONZALEZ, F. J.: “Las relaciones laborales especiales de los deportistas profesionales y de los artistas en espectáculos públicos (en torno al artículo 2.1.d) y 2.1.e)”, *Revista Española de Derecho de Trabajo*, número 100, El Estatuto de los Trabajadores veinte años después, T.I., Civitas, Madrid, 2000, pág. 195. La especialidad de la relación deriva de la propia naturaleza del trabajo a prestar, que recomienda un tratamiento diferenciado por razones subjetivas (especiales cualidades del artista, doble condición del mismo como empresario y trabajador), en razón del objeto de la prestación (trabajo en grupo), y por el lugar en el que se desarrolla en el seno de un espectáculo público, ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 62.

⁷ LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F.: “Artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores”, cit., pág. 210; ROQUETAS BUJ, M.: *El trabajo de los artistas* cit., págs. 15 y 16; ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 62.

⁸ GONZALEZ PEREZ, F.: *El estatuto laboral del artista en espectáculos públicos*, cit., pág. 124; LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F.: “Artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores”, cit., pág. 210; ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 62. CABEZUELO ARENAS, A.: *Derecho a la intimidad*, Tirat lo Blanc, Valencia 1998, pag. 230, considera que en estas actividades “se imponen como consecuencia de las costumbres que están vigentes en este campo, por lo que el actor que protagoniza una película ha de someterse de ordinario a todo un montaje comercial en torno a su figura para promocionar la cinta”. Con anterioridad al Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, se aludió a que el artista estaba ligado “por obligaciones que afectan a su propia intimidad”, VIZCAÍNO CASAS, F.: “Naturaleza jurídica del contrato de interpretación cinematográfica”, *Boletín del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid*, 1961, pág. 573.

⁹ ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 62.

artistas en espectáculos públicos, ya que se requiere en mayor o en menor medida en todas las prestaciones laborales.

Las particularidades reseñadas, en su momento, en 1976, pudieron dar lugar a la consideración de la relación laboral como especial en comparación con una relación laboral común arquetípica, pero en la actualidad debido a la intensa evolución de la forma y contexto de realización de un número considerable de prestaciones laborales comparativamente puede ser tan especial o tan poco especial como muchas otras relaciones ordinarias de trabajo o comunes con peculiaridades o especiales¹⁰.

2. NORMATIVA APLICABLE

La relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos se regula en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, supletoriamente en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto sean compatibles con su naturaleza especial, en los contratos de trabajo, en los convenios colectivos, en el Código Civil y en la normativa sobre espectáculos públicos en los aspectos referentes a organización y participación en ellos. Además a determinados

¹⁰ ALONSO OLEA, M., CASAS BAHAMONDE, M^a. E.: *Derecho del Trabajo*, Civitas S.A., Madrid, 2002, págs. 67 y 68, consideran que en las relaciones laborales especiales concurren fuertes peculiaridades en cuanto al trabajo que constituye su objeto, no obstante, existen muchas actividades en las cuales la singularidad del medio o de la calidad de las personas deriva la del trabajo “impregnando al colectivo” del que forman parte, determinando para el conjunto sino técnicamente una relación laboral especial, sí regulaciones especiales, hoy normalmente vía convenio colectivo. MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos S.A., Madrid, 2003, págs. 503 y 504, pone de relieve que aunque convencionalmente se distinga entre el contrato común de trabajo, arquetipo teórico de contrato de trabajo y los contratos especiales, desviaciones de tal arquetipo, niega que en la práctica exista un contrato de trabajo común, monolítico, frente a los especiales, debido a que al ir referido cada contrato de trabajo a una rama de actividad productiva, es objeto de una disciplina específica representada por la correspondiente norma sectorial o de empresa, lo que impide que todos los contratos comunes reciban una regulación idéntica, además junto a las relaciones especiales reconocidas como tal existen reguladas unas relaciones en el Estatuto de los Trabajadores y otras fuera de él que sin merecer el calificativo de especiales poseen indiscutibles rasgos peculiares. CARDENAL CARRO, M.: “A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (I)”, *Aranzadi Social*, 2000, pág.152-153, expone que para la doctrina mayoritaria española la razón que conduce a identificar una relación laboral como especial es “inescrutable”. Conclusión a la que se llega partiendo de que la especialidad radica en el objeto de la relación, y por tanto el proceder del legislador carece de una verdadera razón o fundamento, ya que “todo contrato o relación de trabajo es especial si comparado con otro de otra actividad”, pues “ si bien se mira, todos los contratos de trabajo o relaciones laborales son en cierto modo especiales si se atiende al objeto de la prestación del trabajador, esto es al tipo de trabajo, éste es tan variado, tan enormemente variado, que se puede decir sin más que cada contrato de trabajo para cada tipo de trabajo es especial por su objeto respecto de los restantes o que todos son especiales y por eso no cabe oponer unas relaciones laborales especiales a una común.

colectivos artísticos o a una parte o a ambas partes de la relación laboral especial les va a ser de aplicación también en algunas materias otra normativa, la referente a propiedad intelectual en el supuesto de los artistas en espectáculos públicos que ostentan la cualificación de artistas interpretes o ejecutantes y de protección de la infancia, publicidad, audiovisual, etcétera en el supuesto del trabajo de los menores en espectáculos públicos.

2.1. El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos¹¹, en opinión de nuestros tribunales constituye la normativa primera y básica a la que acudir para conocer la relación laboral de referencia¹², sin perjuicio de la plena vigencia de los derechos constitucionales¹³, ya que las relaciones laborales de carácter especial presentan unas notas y caracteres muy propios y peculiares que las diferencia de las relaciones de trabajo normales u ordinarias, por ello la regulación de los aspectos más específicos de estas relaciones no se somete al Estatuto de los Trabajadores, tienen su propia normativa, opinión que también comparte la doctrina¹⁴.

¹¹ El Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, fue impugnado por el Sindicato Profesional de Músicos Españoles, por entender que algunos de sus preceptos infringían el ordenamiento jurídico laboral o eran contrarios a los principios esenciales de la Constitución Española, recurso que se desestima en Sentencia del Tribunal Supremo, Contencioso-Administrativo, Sala 3ª, de 26 de septiembre de 1988 (RJ. 7335/1988).

¹² Sentencias del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Andalucía / Málaga, de 27 de enero de 1992, FJ. 3º (AS. 135/1992) y de 24 de mayo de 1994, FJ. 2º (AS. 2154/1994) y de Madrid, de 5 de mayo de 1999, FJ.2º (AS.2567/1993).

¹³ LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F.: “Artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores”, cit., pág. 186, pone de relieve que el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, debía respetar a tenor de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, todos los derechos constitucionales, no sólo los básicos, como dispone el artículo 2.2. del texto estatutario superflua e incorrectamente.

¹⁴ Las especiales características que concurren en las relaciones laborales de carácter especial precisan de una regulación diferenciada que las tutele, ya que algunas notas típicas que definen y caracterizan el contrato de trabajo se encuentran en ciertos casos tan matizadas o difuminadas que son irreconocibles, GONZALEZ ORTEGA, S., SEQUEIRA DE FUENTES, M., TEJEDOR REDONDO, L.: *Derecho de la Empresa*, Constitución y Leyes S.A., Madrid, 2001, pág. 209. Se va a configurar un régimen normativo distinto y específico para cada una de las relaciones calificadas como especiales debido a las peculiaridades que presentan que provienen fundamentalmente de la naturaleza o tipo de trabajo a prestar, VALDES DE LA VEGA, B.: *Lecciones de Derecho de Trabajo*, AA.VV, Centro de Estudios Ramón Areces S.A., Madrid, 1994, pág. 473. OJEDA AVILES, A.: “Las relaciones laborales

No obstante, aun siendo considerada la normativa primera y básica de la relación laboral especial no regula la totalidad de los aspectos del trabajo artístico en espectáculos públicos y la relación jurídica que surge en torno al mismo. No se trata de una normativa de carácter exhaustivo, en base a la amplitud del concepto actividad artística y a las diferentes prestaciones, géneros artísticos y espectáculos públicos.

Por ello sólo ordena algunos aspectos de la relación laboral de los que deriva el carácter especial, que se considera pueden tener una normativa común, justificada porque al tratarse de una norma destinada a regular una multitud de actividades artísticas no puede descender a minimizar supuestos concretos¹⁵. El resultado de esta opción legislativa conlleva que se traten exiguos aspectos de la relación laboral y que en algunos de ellos se efectúen remisiones a la autonomía individual, a la colectiva y al Estatuto de los Trabajadores, al margen y con independencia de que éste sea de aplicación supletoria¹⁶.

De la regulación se destacan por la jurisprudencia una serie de aspectos particulares: jornada de trabajo, pacto de plena dedicación y duración del contrato de trabajo, frecuentemente determinada debido a que en el mundo artístico es necesario cambiar a quienes desarrollan una actividad de esta clase para impedir que decaiga o desaparezca el interés del público¹⁷.

especiales: una perspectiva unitaria”, *Relaciones Laborales*, 1990, T. I, Madrid, pág. 239, opina que las relaciones laborales especiales se orientan a una serie de colectivos no prototípicos, distintos a quien presta sus servicios en un establecimiento empresarial ordinario. La relación laboral de los artistas se ha configurado como uno de los tipos singulares de trabajo, DIEGUEZ, G.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Civitas S.A., Madrid, 1991, pág. 79. Se pone de relieve que las relaciones laborales especiales no nacen en general de un proceso descendente en el que dejan de ser relaciones laborales comunes, sino al contrario de un proceso ascendente en el que dejan de ser relaciones extralaborales, MONTROYA MELGAR, A.: “Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador”, *Revista Española de Derecho de Trabajo*, número 109, Civitas, Madrid, 2002, pág. 6.

¹⁵ La Sentencia del Tribunal Supremo, Contencioso-Administrativo (Sala 3ª), de 26 de septiembre de 1988, FJ. 2º (RJ. 7335/1993) alude a la Exposición de Motivos del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, reiterando que sólo va a contemplar los aspectos susceptibles de tratamiento unitario.

¹⁶ ALONSO OLEA, M., CASAS BAHAMONDE, Mª. E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 96, opinan que las reglas del Real Decreto son en su mayoría obvias e irrelevantes, con remisión continua al pacto individual o colectivo. ALONSO OLEA, M., BARREIRO GEONZÁLEZ, G.: *El Estatuto de los Trabajadores*, Civitas S.A., Madrid, 1987, pág. 32, aluden a que el Real Decreto 1435/2985, de 1 de agosto, más bien intenta regular unitariamente la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, dadas las múltiples y variadas relaciones que la genérica del artículo 2.1 e) encierra.

¹⁷ Sentencias del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Andalucía /Málaga, de 27 de enero de 1992, FJ. 3º y 4º (AS. 135/1992), de 29 de diciembre de 1994, FJ. 1º (AS. 4773/1994) y de 21 de junio de 1996. FJ. 1º (AS. 1764/1996) y de Madrid, de 5 de mayo de 1993, FJ. 2º (AS. 2567/1993).

Otras materias abordadas son: la formalización del contrato de trabajo, algunas obligaciones del trabajador en la realización de la actividad artística concertada, el derecho a la ocupación efectiva y el pacto de plena dedicación. Aspectos tratados parcialmente ya que efectúa remisiones directas al Estatuto de los Trabajadores en lo no regulado expresamente son: la capacidad para contratar en materia de nacionalidad, el periodo de prueba, los demás derechos y deberes de las partes y la extinción del contrato de trabajo.

Reenvía a la regulación convencional o al pacto individual: modalidades y cuantía de las retribuciones, duración y distribución de la jornada de trabajo y régimen de giras y desplazamientos. Dejando el resto de las cuestiones a la concreción y desarrollo que se efectúe en sede de regulación convencional en los diversos sectores y géneros que componen la actividad artística incluida en su ámbito de aplicación, según recoge en su Exposición de Motivos. Tratando de favorecer los procedimientos de negociación para la determinación de las condiciones de trabajo, de forma que esta regulación no impida sino que incluso facilite el posterior desarrollo de la negociación colectiva entre las partes a partir del marco que proporciona la norma de referencia¹⁸.

2.2. El Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, dispone en su artículo 12.1 que “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 sean compatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos”.

Bajo la referencia a demás normas laborales de general aplicación hay que entender que se incluye la normativa que desarrolla el Estatuto de los Trabajadores y la restante regulación laboral: relaciones colectivas de trabajo, Seguridad Social,

¹⁸ Afirmación que se realiza en referencia a todas las relaciones laborales especiales, GONZALEZ DE LENA, F.: “Las relaciones especiales de trabajo y los decretos reguladores”, *La Ley*, T. I., 1986, Madrid, pág. 120.

Prevención de Riesgos Laborales, en torno a la Administración Laboral, Empleo, Procesal Laboral, etcétera.

Aplicación supletoria que se condiciona a la compatibilidad con la naturaleza especial de la relación laboral, que queda por tanto subordinada a lo que sobre éste particular se disponga de modo especial en la normativa que ha de ser suplida y concretamente a la compatibilidad con aquella¹⁹.

2.3. Los contratos de trabajo

Los derechos y obligaciones en la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos se regulan, entre otras fuentes, por “la 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” (artículo 3.1.c del Estatuto de los Trabajadores).

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, se remite en variadas ocasiones a la autonomía individual para la regulación de aspectos concretos de la relación laboral²⁰. Supuesto en el que se interpreta que son las partes contratantes las que deben convenir la regulación que estimen oportuna, declara “el carácter dispositivo de la norma

¹⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Andalucía/ Málaga, de 27 de enero de 1992, FJ. 3º (AS. 135/1992). Previsión sobre la que se pone de relieve que al admitir la posible incompatibilidad de la legislación laboral general con la naturaleza especial de la relación crea una cierta inseguridad jurídica, que podría haberse evitado ya que el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, se dicta precisamente con la finalidad de regular todas las especialidades, LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F.: “Artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores”, cit., pág. 186. El recurso a la normativa común requiere una valoración caso por caso de su compatibilidad, IGARTUA MIRO, M. T.: *Visión panorámica de las relaciones laborales de carácter especial*, Laborum, Murcia, 2003, pág. 98. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. E.: “Relaciones especiales de trabajo y Estatuto de los Trabajadores (comentario a STCT de 23 de julio de 1981; Ar. 4987)”, *Revista de Política Social*, número 139, 1983, pág. 246, considera que el TCT lo ha entendido acertadamente al justificar la aplicación de la ley común a la relación laboral especial “mientras no pugnen con la especialidad” que en el caso concreto se contemple; ello ayudará a solucionar desde esta misma perspectiva finalista cualquier otro caso en que se pretenda una exclusión sin mas de la normativa común, no justificada con un real pugna “ con la especialidad “ que implique el alejamiento de las normas comunes.

²⁰ El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, se remite a la autonomía individual en los artículos 7 retribuciones, 8 jornada de trabajo, 9 descansos y vacaciones y 10 extinción del contrato de trabajo.

supletoria”, se aplicará sólo en el caso de ausencia de regulación del extremo concreto de que se trate²¹.

En este sector es bastante frecuente el recurso a la autonomía individual en atención a las cualidades profesionales de determinados artistas en espectáculos públicos, denominados clásicamente “primeras figuras” o a factores conexos, tales como la fama, la popularidad o el éxito.

2.4. Los convenios colectivos

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, se remite a los convenios colectivos en frecuentes ocasiones²². Además la autonomía colectiva, fuente de la relación laboral (artículos 37.1 de la Constitución Española y 3.1.b y 82 del Estatuto de los Trabajadores), puede y debe concretar y desarrollar los derechos y deberes de las partes de la relación laboral. Función que se encomienda en la Exposición de Motivos del citado Real Decreto. Convenios colectivos que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario y las leyes (artículos 3.3 y 85 del Estatuto de los Trabajadores)²³. Al igual que ocurre con la autonomía individual serán los sujetos legitimados para negociar los que se otorguen la regulación que consideren conveniente en convenio colectivo, la normativa supletoria va a tener carácter dispositivo, sólo se aplica en defecto de la citada regulación²⁴.

²¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/ Málaga, Sala de lo Social, de 27 de enero de 1992, FJ. 3º (AS. 135/1992), ni la autonomía individual ni la colectiva deberán respetar la normativa supletoria sí como sucede en algún caso el Real Decreto no guarda silencio respecto a la regulación de algún extremo.

²² El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, se remite a la autonomía colectiva en los artículos 7 retribuciones, 8 jornada y 9 descansos y vacaciones.

²³ La Sentencia del Tribunal Constitucional, de 31 de mayo de 1993, FJ. 2º (RTC. 177/1993) recoge que los convenios colectivos en cuanto tienen valor normativo y se inscriben en el proceso de fuentes, han de someterse a las normas de rango jerárquico superior y respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en la Constitución. Son mínimos indisponibles en cuanto a suponer los listones de garantía inferior de los derechos del trabajador, no pudiendo pactarse en detrimento de lo señalado, salvo remisión expresa, pacto o cláusula limitativa que no atente a los derechos indisponibles. Similar tenor Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 19 de octubre de 1999, FJ. 2º (AS. 3573/1999).

²⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/ Málaga, Sala de lo Social, de 27 de enero de 1992, FJ. 3º (AS. 135/1992).

En la negociación colectiva a nivel sectorial, tal y como se ha señalado, se parte de la acusada singularidad de las diversas prestaciones artísticas, lo que implica que cada uno de los subsectores, denominados sectores, que componen la actividad de los artistas en espectáculos públicos tiene o va a tener su propia regulación convencional. El sector del espectáculo taurino se rige por un único convenio colectivo nacional²⁵.

Dentro del sector de producción audiovisual, rama artística, se diferencia el sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales, regulado por un convenio colectivo de ámbito nacional, del sector de profesionales de doblaje, regido por un convenio colectivo nacional y por varios convenios colectivos autonómicos²⁶.

El sector de profesionales de la música se ha venido regulando por el Acuerdo de Cobertura de Vacíos²⁷, por el Acuerdo Marco Nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas, que explicita que se aplica directamente en los supuestos en los que no haya convenio colectivo de ámbito inferior en cuanto a actividades músico-vocales y por convenios colectivos de empresa²⁸.

²⁵ Convenio colectivo nacional para el espectáculo taurino (BOE 16-4-2006).

²⁶ Convenios colectivos, estatal regulador de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 9-7-2005), nacional de profesionales de doblaje (BOE 17-1-1994), doblaje y sonorización, rama artística, de Andalucía (BOJA 8-4-1994), profesionales de doblaje, rama artística, de Cataluña (DOGC 6-10-1997) y de profesionales de doblaje, rama artística de Valencia (DOGV 23-10-2002).

²⁷ Sobre el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, CAMPS RUIZ, L. M.: “El acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos”, *La reforma laboral de 1997*, AA.VV, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1997. VALDES DAL-RÉ, F., DUEÑAS HERRERO, L., LAHEZA FORTEZA, J., MURCIA CLAVERÍA, A.: *Balance material del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.

²⁸ Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998), Acuerdos relativos al convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, condiciones de integración del Ballet Nacional de España, Compañía Nacional de Danza y Coro Titular del Teatro de la Zarzuela (BOE 10-4-2001). Convenios colectivos, de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. y sus sociedades estatales, Anexo III, Orquesta Sinfónica, Coro y actores fijos de radio (BOE 25-3-1994), de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), de la empresa Fundación Pública de las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 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), de la empresa Patronato Juan Crisóstomo de Arriaga, Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001), de la Empresa Orquesta Sinfónica de Castilla y León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001), de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Córdoba (BOP 13-9-2001), de la empresa Fundación Orquesta Filarmónica de Gran Canaria (BOP Las Palmas 23-7-2003), de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-8-2003), de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), de la empresa Orquesta

El denominado sobre la base de la extinta Ordenanza Laboral sector de teatro, danza, circo, variedades y folklore se ha venido rigiendo también por el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, con las salvedades de los artistas que prestan servicios en salas de fiesta, baile y discotecas incluidos en el Acuerdo Marco Nacional citado, de los actores de teatro y profesionales de danza, circo variedades y folklore de la Comunidad de Madrid y de los actores de teatro de Cataluña que van a tener sus propios convenios colectivos, al igual que alguna empresa²⁹.

Los convenios colectivos de empresa se limitan en la actualidad a empresas mayoritariamente dedicadas a música y minoritariamente a danza. Caracterizados en muchos supuestos por pertenecer a la Administración del Estado, a la de las diferentes Comunidades Autónomas o a Entidades Locales o por tener algún tipo de participación de ellas o de sus organismos autónomos. Los que se estudian son los de empresas con objeto social artístico dedicado únicamente a espectáculos públicos, ya que hay artistas en espectáculos públicos que prestan sus servicios como trabajadores en empresas con objeto social diverso, a los que sólo se va a aludir cuando se contemple alguna previsión especial por su calidad de artistas en espectáculos públicos³⁰.

Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005), de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005), de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP Guipúzcoa 1-8-2005) y de la empresa personal laboral al servicio de Patronato Insular de Música (BOP Tenerife 25-12-2005).

²⁹ Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998), convenios colectivos, de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), revisión salarial (BOCM 27-4-2006), actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), acuerdo de modificación (DOGC 13-10-2005), de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y Acuerdos relativos al convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, condiciones de integración del Ballet Nacional de España, Compañía Nacional de Danza y Coro Titular del Teatro de la Zarzuela (BOE 10-4-2001).

³⁰ En la Administración General del Estado están integrados los componentes de la Orquesta y Coro del Teatro Titular de la Zarzuela, de la Compañía Nacional de Danza, del Ballet Nacional de España y de la Orquesta Nacional de España y en la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. los integrantes de la Orquesta y Coro, en ambos casos hay unas previsiones específicas hacia ellos. En algunas Administraciones Autonómicas existen Centros Dramáticos, Orquestas, Ballets, etcétera, al igual que sucede con algunos Ayuntamientos, si bien lo habitual es que las contrataciones sean sobre la base del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, directamente o según las circunstancias sea de aplicación el convenio colectivo de la empresa, sin especificaciones hacia el colectivo artístico. En el caso de los Parques Temáticos, las contrataciones de los artistas se realizan en base al Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto; en algún supuesto se va a aplicar con carácter subsidiario el convenio colectivo de la empresa, así en el caso la empresa Port Aventura S.A., situación a la que se refiere la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 21 de junio de 1996 (AS. 1764/1996).

Los convenios colectivos de los diferentes sectores y empresas deberían de ser la norma más directa y específica que regulará las relaciones laborales existentes entre las partes, debiendo concretar y desarrollar el esquema de sus derechos y deberes. Papel que tras el estudio efectuado de la regulación convencional sectorial es incumplido ya que existen subsectores carentes de convenio colectivo o incumplido en parte ante la falta de ordenación de aspectos relevantes y necesitados de concreción.

A nivel de empresa con objeto social de actividad artística en espectáculos públicos los convenios colectivos no son abundantes, efectúan con carácter general una ordenación más completa de algunos aspectos, sin perjuicio de remisiones o transcripciones de la normativa laboral.

Si bien, como se ha reseñado, en este sector es bastante frecuente el recurso a la autonomía individual en atención a las cualidades profesionales de determinados artistas en espectáculos públicos o a factores conexos, tales como la fama o el éxito, lo que conlleva en estos supuestos la aplicación residual del convenio colectivo.

2.5. El Código Civil

El artículo 10.4 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, se remite expresamente a la regulación del Código Civil en los supuestos de incumplimiento del contrato de trabajo por el empresario o por el artista que conlleve la inejecución total de la prestación, supuesto en el que van a ser de aplicación los artículos 1.101, 1.106 y 1.124 y siguientes, ubicados en el Libro IV del citado Código, dedicados a las obligaciones y contratos. Además el Código Civil es también fuente supletoria de conformidad con su artículo 4.3 en ausencia de norma laboral³¹.

³¹ Sentencias del Tribunal Supremo, en interés de ley, de 12 de diciembre de 1986, FJ. 4º (R.J. 7352/1986) y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 5 de julio de 2005, FJ. 2º (AS. 1979/2005).

2.6. Otras normas

A determinados artistas en espectáculos públicos o a una parte o a ambas partes de la relación laboral especial les van a ser aplicables otras normas no laborales que tienen incidencia en algún aspecto de la citada relación, además de la regulación en materia de espectáculos públicos afectante a todo el colectivo en los aspectos referentes a organización y participación en ellos.

Así cabe citar las disposiciones en materia de Propiedad Intelectual que incluyen en su ámbito aplicación a los artistas en los que concurre la condición de artistas intérpretes o ejecutantes, a los que sí bien no se les consideran autores de sus interpretaciones (aun siendo un extremo discutido), sino ejecutores de una obra creada, se les confieren unos derechos sobre ella³² y se establecen previsiones para el supuesto de que sean sujetos de una relación laboral y la normativa en materia de protección de la infancia, publicidad, audiovisual, etcétera que establece algún tipo de limitación en la intervención de menores en espectáculos públicos motivada por razones de tutela hacia la infancia y la adolescencia. Regulaciones a las que se aludirá en el epígrafe correspondiente.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA REGULACIÓN LABORAL ESPECIAL

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, a la que se refiere el artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores. No ordena el trabajo en las actividades artísticas, ni el trabajo en espectáculos públicos. Se limita a regular una forma de prestar determinados trabajos que se consideran o se incluyen como artísticos en espectáculos públicos.

Conceptúa la relación laboral especial como “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 aquél, a cambio de una retribución” (artículo 1.2 del Real Decreto citado).

³² VALDES ALONSO, A.: *Propiedad intelectual y contrato de trabajo*, Civitas S.L., Madrid, 2001, págs. 274 a 276, se refiere a la polémica doctrinal sobre la naturaleza jurídica de los derechos de los artistas intérpretes y ejecutantes de la que se va a derivar un posicionamiento concreto, partiendo de la consideración o no del artista como autor de la obra de creación.

Completada en el párrafo 3º al incluir en su ámbito de aplicación “todas las relaciones establecidas para la ejecución de actividades artísticas en los términos descritos en el apartado anterior, desarrolladas directamente ante el público o destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el mismo, en medios tales como el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circo, salas de fiestas, discotecas y en general cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos o a actuaciones de tipo artístico o de exhibición”.

Definición que engloba los elementos subjetivos y los presupuestos sustantivos comunes y específicos de la relación laboral especial. Elementos subjetivos van a ser el empresario que ha de ser un organizador de espectáculos públicos y el trabajador que ha de prestar una actividad artística. Presupuestos sustantivos comunes a toda relación laboral son que ha de tratarse de trabajo personal, voluntario, dependiente, por cuenta ajena y retribuido. Presupuestos sustantivos específicos que deben concurrir para que una relación se configure como laboral especial de artistas en espectáculos públicos son que la prestación del trabajador consista en una actividad artística y que se desarrolle en el seno de un espectáculo público, directamente ante el público o destinada a la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el mismo.

Recoge expresamente que “los aspectos administrativos de la organización y participación en espectáculos públicos se regirán por su normativa específica” (párrafo 5 del artículo del Real Decreto citado), con la finalidad de aclarar que la regulación de la relación laboral especial que efectúa no afecta ni interfiere a la normativa específica ordenadora de los citados aspectos, de aplicación independiente y compatible con la ordenación de las materias laborales.

La normativa específica a la que alude el artículo 1.5. del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, sobre organización y participación de los artistas en espectáculos públicos, es la relativa a Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, Real Decreto 2861/1982, de 27 de agosto, Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas³³, que dedica su título II a la

³³ CARDENAL CARRO, M.: “A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (II) “, *Aranzadi Social*, 2000, pág.179, considera que en la prestación profesional de servicios artísticos se manifiestan una variedad heterogénea de intereses unidos al aspecto laboral del contrato, aludiendo a la necesaria toma en consideración por parte del Derecho Administrativo en cuanto se trata de un espectáculo público.

organización de los citados espectáculos y actividades, enmarcado en el ámbito de la seguridad ciudadana y por ello sin perjuicio de la regulación autonómica sobre la materia³⁴.

Regulación que va a ser de aplicación supletoria respecto de disposiciones especiales dictadas en relación con actividades concretas (artículo 1.3), como sucede con el Espectáculo Taurino regido a estos efectos por la Ley 10/1991, de Espectáculos Taurinos, el Reglamento de Espectáculos Taurinos, Real Decreto 145/1996, de 2 de febrero, modificado por Real Decreto 1034/ 2001, de 21 de septiembre, y por la regulación autonómica en la materia³⁵.

3.1. Sujetos de la relación laboral especial

El artículo 1.2 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, al mencionar a los sujetos de la relación laboral especial únicamente establece en referencia al trabajador que ha que de ejecutar una prestación artística y en relación con el empresario que ha de ser un organizador de espectáculos públicos.

3.1.1. El artista en espectáculos públicos

Sujeto de la relación laboral especial va a ser el trabajador, el artista en espectáculos públicos, al que se alude refiriéndose a quien se dedique voluntariamente a

³⁴ Así, Ley 2/1989, de 13 de marzo, Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Navarra, modificada por Ley de 26/2001, de 10 de diciembre (BOE 8-4-1989 y 14-2-2002), Ley 10/1990, de 15 de junio, Función de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Cataluña (BOE 7-7-1990), Ley 2/1991, de 18 febrero, Espectáculos y Actividades Recreativas de Valencia (BOE 10-4-1991), Ley 4/1995, de 10 de noviembre, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas del País Vasco (BOE 1-12-1995), Ley 17/1997, de 4 de julio, Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Madrid (BOE 24-4-1997), Ley 1/1998, de 8 de enero, Régimen Jurídico de los Espectáculos Públicos y las Actividades Clasificadas en Canarias (BOE 31-1-1998), Ley 13/1999, de 15 de diciembre, Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Andalucía (BOE 18-1-2000) y Ley 4/ 2000, de 25 de octubre, Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de la Rioja (BOE 30-11-2000). Sobre el tema CASTILLO MARCO, F. A., MARTINEZ DEL MÁRMOL, P. J.: *Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, régimen jurídico y problemática actual*, Lex Nova, S.A., Valladolid, 2000 y LÓPEZ NIETO, F.: *Espectáculos y establecimientos públicos*, Abella, Madrid,1983.

³⁵ Decreto Foral 249/1992, de 29 de junio, Reglamento de Espectáculos Taurinos de Navarra (BO Navarra 4-7-1992), Decreto 281/1996, de 3 de diciembre, Reglamento de Espectáculos Taurinos de la Comunidad Autónoma del País Vasco (BO País Vasco 23-1-21996) y Reglamento de Espectáculos Taurinos de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 19-10-2004) y por la normativa sobre Espectáculos Taurinos Tradicionales, Orden de 10 de mayo de 1982 (BOE 18-10-1982) y demás regulación autonómica sobre los citados espectáculos taurinos tradicionales.

la prestación de una actividad artística, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario u organizador de espectáculos públicos, a cambio de una retribución (artículo 1.2. del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto). No se efectúa ninguna otra precisión, ni se define al artista en espectáculos públicos, siendo esta una de las lagunas más criticadas del citado Real Decreto, se limita a establecer que se entiende por la citada relación laboral especial³⁶.

En la doctrina, que se ha aventurado poco en la definición del término artista en espectáculos públicos, se ha considerado como tal “al trabajador que por cuenta ajena y dentro del ámbito de dirección y organización de un empresario, lleva a cabo mediante retribución, una actividad artística en un espectáculo público”³⁷. Concepto criticado por reproducir las notas comunes a todos los trabajadores, por lo que no sirve de ayuda para la diferenciación del artista, ni de su especialidad, no ofrece datos significativos para la delimitación de quien es artista en espectáculos públicos³⁸.

Ante la ausencia de definición legal del término artista en espectáculos públicos se ha acudido en busca de alguna concreción a otras fuentes. A nivel legal se han utilizado la normativa de Propiedad Intelectual y la de Espectáculos Públicos. La legislación de Propiedad Intelectual, Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, modificada por Ley 23/2006, de 7 de julio, en su artículo 105, atribuye la calificación de artista interprete o ejecutante a la persona que represente, cante, lea, recite, interprete o ejecute en cualquier forma una obra. Se precisa que la interpretación la realizan los artistas interpretes que son los que representan, leen, recitan, interpretan o cantan una obra, mientras que la ejecución la efectúan los artistas ejecutantes que realizan una obra musical con un instrumento distinto de la voz³⁹. No obstante, el problema conceptual subsiste ya que se traslada a definir qué se entiende por obra artística, dado que su descripción se elude por el artículo 1 de la

³⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de junio de 1995, FJ. 5º (AS. 2675/1995).

³⁷ GONZALEZ PEREZ, F.: *El Estatuto del artista en espectáculos públicos*, cit., pág. 58.

³⁸ DOLZ LAGO, M. J.: “La relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos”, cit., pág. 127.

³⁹ VALDES ALONSO, A.: *Derechos de propiedad intelectual y contrato de trabajo*, cit., pág. 261.

citada Ley⁴⁰. Además la mencionada normativa sólo va a ser de aplicación a determinados artistas en espectáculos públicos, aquellos que a efectos de su ámbito de aplicación sean artistas intérpretes o ejecutantes, no a los demás artistas en espectáculos públicos⁴¹.

La Convención de Roma considera artista interprete o ejecutante a todo actor, cantante, músico, bailarín u otra persona que represente un papel, recite, declame, interprete o ejecute de cualquier forma una obra literaria o artística (artículo 3 a)⁴². Este concepto adolece de similares defectos, ya que tampoco precisa que se entienda por obra literaria o artística y no incluye a todos los posibles artistas en espectáculos públicos, sólo a aquellos afectados por su ámbito de aplicación.

El artículo 54 del Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, Real Decreto 2861/1982, de 27 de agosto, conceptúa como actores, deportistas o ejecutantes a todas aquellas personas que con su actuación proporcionen diversión, esparcimiento o recreo al público asistente⁴³, definición de gran

⁴⁰ Sentencia del Juzgado de lo Social, de la Comunidad de Madrid, número 33, de 13 de noviembre de 2001, FJ. 3º (AS. 3822/2001). El artículo 10 de la Ley de Propiedad Intelectual precisa que son tales las creaciones originales literarias o artísticas expresadas en cualquier medio o soporte, tangible o intangible, actualmente conocido o que se invente en un futuro, entre ellas, los libros, las composiciones musicales con o sin letra, las obras dramáticas o dramático-musicales, las coreografías, las pantomimas, en general las obras teatrales, las obras cinematográficas y cualesquiera otras audiovisuales.

⁴¹ VALDES ALONSO, A.: *Derechos de propiedad intelectual y contrato de trabajo*, cit. pág. 261, considera que el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, es desafortunado al someter al mismo tratamiento laboral a dos colectivos que desde la óptica de los derechos generados por su actividad tienen tan poco que ver, poniendo como ejemplo la situación de un actor cinematográfico y de un acróbata motorista en un circo que no ostenta ningún derecho de propiedad intelectual, por lo que entiende que el Real Decreto de referencia no es tanto de artistas en espectáculos públicos, como simplemente de trabajadores en espectáculos públicos, al confluir en el ámbito de aplicación de la misma normativa, trabajadores que son artistas y otros que no lo son. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de junio de 1995, FJ. 5º (AS. 2675/1995), además de aludir a la Ley de Propiedad Intelectual se refiere a la normativa reguladora del Impuesto de Actividades Económicas, en la sección de actividades artísticas, a efectos de calificar la relación que une a un director de escena con la empresa.

⁴² Convención de 26 de octubre de 1961, ratificada por Instrumento de 2 de agosto de 1991, Protección de los artistas intérpretes o ejecutantes, los productores de fonogramas y los organismos de radiodifusión (BOE 14-11-1991).

⁴³ El Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, Real Decreto 2186/1982, de 27 de agosto, precisa que es independiente que actúen con o sin retribución, similar tenor, artículo 23 de la Ley 4/ 2000, de 25 de octubre, Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de la Rioja (BOE 30-11-2000).

amplitud al incluir a sujetos que no desarrollan una actividad artística como tal en espectáculos públicos.

Como conceptos provenientes de otros ámbitos para definir al artista se ha acudido al Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, que ofrece diferentes acepciones del citado término: 1. Se dice de quien estudia el curso de artes. 2. Persona que ejercita una arte bella. 3. Persona dotada de la virtud y de disposición necesaria para alguna de las bellas artes. 4. Persona que actúa profesionalmente en un espectáculo teatral, cinematográfico, circense, etcétera, interpretando ante el público. 5. Artesano (persona que ejerce un oficio). 6. Persona que hace algo con suma perfección. Nuestros tribunales en relación con la definición citada van a precisar que rechazan la interpretación maximalista del término artista como persona que hace alguna cosa con suma perfección (recogida en la acepción 6), ya que según ello muchos trabajadores que dominen una técnica con especial intensidad podrían ser considerados artistas. Asume la acepción de “persona que ejercita alguna arte bella”⁴⁴, concepto que no incluye a todos los sujetos considerados como artistas en espectáculos públicos, ya que no todos van a ejercitar alguna bella arte, sólo algunos.

El problema radica en que no es significativo a efectos de la relación laboral especial ensayar una definición del término artista genérico puesto que la regulación de referencia no ordena el trabajo de los artistas, regula el trabajo de los artistas “en espectáculos públicos”, sólo se va a dedicar a una parcela de los artistas, aquellos que desarrollan una actividad artística en el citado contexto. Presupuestos sustantivos específicos de la relación laboral especial cuya realización es la que va a definir al sujeto trabajador, al artista. La propia denominación legal artistas en espectáculos públicos va a delimitar el carácter de su inclusión en el Derecho de Trabajo, acoge al artista en cuanto “sociológica y jurídicamente unido a un ámbito específico en el que desenvuelve su prestación laboral, el espectáculo público”⁴⁵.

⁴⁴ Sentencia del Juzgado de lo Social de la Comunidad de Madrid, número 25, de 14 de junio de 1999, FJ. 3º (AS 1680/1999).

⁴⁵ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos S.A., Madrid, 2003, pág. 512. DOLZ LAGO, M. J.: “La relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos”, cit., pág. 128, opina que para determinar quien es artista habrá que jugar no con conceptos doctrinales apriorísticos, sino con los ámbitos de aplicación personal de la normativa sectorial, excluyendo aquellos trabajadores que realizan una función no considerada socialmente como artística.

Como peculiaridades en lo que respecta al sujeto trabajador de la relación laboral especial son de destacar que con cierta frecuencia no es una persona física quien ejecuta la prestación artística para el organizador de espectáculos públicos sino un grupo al que se ha contratado como tal y la doble condición que asumen los jefes de cuadrilla, son trabajadores con respecto al organizador del espectáculo taurino y organizan y dirigen el trabajo de la cuadrilla a su cargo⁴⁶.

3.1.2. El empresario u organizador de espectáculos públicos

El empresario va a ser el otro elemento subjetivo de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. El artículo 1.2 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, se refiere “al organizador de espectáculos públicos o empresario”. Mención que pone de relieve que va a ser sujeto de esta relación laboral especial tanto el empleador que tenga por objeto social organizar y explotar espectáculos públicos (empresario en sentido económico o mercantil)⁴⁷ y quien con objeto social distinto o sin

⁴⁶ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 512, recoge la dificultad de determinar a quien corresponde en cada caso la condición jurídica de empresario, mientras que los subalternos y mozos de espadas son considerados trabajadores por cuenta del matador o jefe de cuadrilla, los reservas y sobresalientes se configuran como trabajadores al servicio del empresario de la plaza de toros, igual que ocurre con el llamado personal de plaza. Se ha puesto de relieve la falta de sintonía en la organización del trabajo, el organizador del espectáculo taurino y el espada negocian las condiciones económicas y otras condiciones, ganadería, resto del cartel, etcétera, pero en ningún caso es objeto de negociación la lista de personas que componen la cuadrilla, ni la forma de desarrollar la prestación artística, el subalterno no depende en ningún caso del organizador del espectáculo, ni el espada actúa bajo la dirección técnica de organizador, GARZA GRAU, E.: “Especialidades del sector taurino en el ámbito de las relaciones laborales, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Estudios Financieros, número 195, Madrid, 1999, págs. 119 y 125. MARTÍN VALVEDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCIA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos S.A., Madrid, 2003, págs. 189-190, resaltan como características particulares del espectáculo taurino que dan lugar a una primera relación entre la empresa organizadora y el jefe de cuadrilla y a una segunda relación entre el jefe de cuadrilla y los miembros de la misma. Algún autor considera que el matador es realmente un trabajador autónomo o por cuenta propia respecto del empresario, escoge su cuadrilla que responde ante él y no ante el empresario, su remuneración no está prefijada, como sí lo están las de los subalternos, es más lo que cobra el espada oscila mucho según el cartel que tenga en cada momento de su carrera, llegando en ocasiones a asumir el riesgo y ventura del espectáculo, PLASENCIA, P.: *La fiesta de los toros*, Trotta S.A., Madrid, 2000, pág. 86.

⁴⁷ A efectos de la transmisión de derechos de Propiedad Intelectual de los artistas interpretes o ejecutantes que mantienen una relación laboral, el artículo 110 de la Ley de Propiedad Intelectual, Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, modificada por Ley 3/2006, de 7 de julio, prevé que salvo estipulación en contrario el empresario adquiere los derechos exclusivos de autorizar la reproducción y la comunicación pública previstos en este título y que se deduzca de la naturaleza y objeto del contrato de trabajo, se considera que para que se produzca la citada transmisión en ausencia de pacto expreso, se requiere que el empresario sea un empresario habitual, no un organizador esporádico de un espectáculo público, poniendo como ejemplo la organización de un concierto, caso en el que la finalidad que persigue el organizador es la actividad en sí no la posible explotación ulterior de los derechos que dicha actividad pudiese haber generado, considerando que en los casos en que el empresario no esté caracterizado por una actividad habitual en espectáculos públicos se destruye la posible vinculación causal que justifique sin más de entrada el funcionamiento de la cesión tácita de derechos contenida en el artículo de referencia, VALDES ALONSO, A.: *Derechos de Propiedad Intelectual y contrato de trabajo*, cit, pág. 273. En el sector taurino es muy frecuente que el jefe de cuadrilla participe en una sociedad de carácter mercantil lo cual no le convierte en empresario, sin perjuicio, de las obligaciones de cotización a la Seguridad Social de sus cuadrillas y de asumir todas

él organice un espectáculo público. Por tanto no se requiere habitualidad, puede ser una actividad organizada con carácter ocasional⁴⁸, ni tampoco ánimo de lucro, puede carecer de él, tener finalidad benéfica o altruista⁴⁹.

No se efectúa en el Real Decreto regulador ninguna otra previsión referente a la figura del empresario, por lo que a tenor de su artículo 12.1 va a ser de aplicación supletoria el Estatuto de los Trabajadores, que precisa que el empresario puede ser una persona física⁵⁰, una persona jurídica⁵¹ o una comunidad de bienes⁵² (artículo 1.2).

Condición que puede asumirla una persona jurídico-privada⁵³ o una persona jurídico-pública⁵⁴, de forma directa a través de contratos de trabajo realizados por el

las responsabilidades que ello conlleva, artículo 18 bis del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

⁴⁸ Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Sevilla, Sala de lo Social, de 26 de septiembre de 1997, FJ. 1º (AS. 5328/1997) y del Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 3 de enero de 1989 (RTCT. 869/1989). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 1999, FJ. 2º (AS. 713/1999) reitera que no es necesario que el empresario tenga la condición de empresa desde un punto de vista mercantil, ni que se dedique habitual y profesionalmente a la organización de espectáculos, por lo que cualquier persona o ente (ayuntamiento, comisión de festejos, etcétera) en cuanto organice un espectáculo será sujeto de esta relación laboral especial.

⁴⁹ La posibilidad de que un espectáculo público tenga finalidad benéfica o altruista se recoge en el artículo 22 del convenio colectivo nacional del Espectáculo Taurino (BOE 15-4-2006).

⁵⁰ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de octubre de 1989, FJ. 1º (RJ. 7165/1989) indica que aunque las actuaciones de los actores tuvieran lugar por razones de ocasión, publicidad u otras basadas en motivos organicistas en aquel denominado Circo Ruso, la relación contractual se ha formalizado con dos personas individuales, que son los titulares de la empresa, en cuanto empleadores perceptores del trabajo.

⁵¹ La sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de enero de 1976 (RJ. 274/1976) se refiere a la determinación de la figura del empresario, señala que no cabe confundir una compañía artística teatral con una compañía anónima empresarial, aunque ambas se presenten con el mimetismo del nombre de su primera figura personal.

⁵² PALOMEQUE LÓPEZ, M.: “Empresarios desprovistos de personalidad jurídica”, *Revista Española de Derecho de Trabajo*, Civitas, 1980, número 2, pag. 221, señala que el tráfico jurídico laboral ha venido poniendo de manifiesto la existencia de sujetos de derecho carentes de personalidad jurídica en la posición contractual de empresarios, como es el caso de las comunidades de bienes.

⁵³ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2002, FJ.1º (AS. 261/2002) recoge que la alegación que se efectúa de que el demandado es titular de una compañía artística, dato que extrae el demandante de los folletos de publicidad de las actuaciones, no es suficiente para acreditar que esa compañía sea una auténtica empresa, posible titular de relaciones laborales, pues el término compañía según el Diccionario de la Lengua sólo significa en el ámbito artístico “cuerpo de actores o bailarines formado para representar en un teatro”, acepción que carece de trascendencia en el concreto campo jurídico del proceso, lo trascendente sería determinar precisamente cómo, con arreglo a qué pactos se ha formado ese grupo o qué vínculos jurídicos existen entre sus miembros. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 13 de noviembre de 2001, FJ. 3º (JUR. 30087/2001) se pronuncia sobre la posible existencia de un grupo de empresas, recogiendo la inexistencia de dicha circunstancia, ya que las dos codemandadas tienen distinto objeto social y personalidad jurídica independiente y aun en el supuesto que se entendiera que existe un grupo de empresas para que se dé la responsabilidad solidaria en cumplimiento de las obligaciones laborales entre los componentes de

Estado, las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales o de forma indirecta a través de empresas públicas, sociedades estatales, empresas participadas, etcétera.

El status jurídico de las empresas de los sectores artísticos va a ser diverso como se desprende de la regulación convencional y de los asuntos sobre los que se pronuncian nuestros tribunales: personas físicas, sociedades limitadas, sociedades anónimas, cooperativas, fundaciones, corporaciones, patronatos, organismos autónomos municipales, etcétera.

También puede ostentar la condición de empresario el propio artista en los supuestos en los que recibe la prestación de servicios de los trabajadores-artistas que intervienen con él en el espectáculo público. Como supuestos más habituales cabe citar la condición de empresarios de los cantantes respecto a los músicos que les acompañan en las actuaciones o de los bailarines y de los grupos de teatro con respecto a los actores⁵⁵. En definitiva lo que va a configurar al empresario u organizador de

un grupo, es necesario que las conexiones de sus distintos miembros sean no ya económicas o financieras sino de tipo laboral, plantilla única, caja única o patrimonio social confundido, la prestación laboral al grupo de forma indiferenciada y la utilización abusiva de la personalidad jurídica independiente de cada una de las empresas en perjuicio de los trabajadores.

⁵⁴ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 3 de abril de 2001, FJ. 2º (AS. 2104/2001) indica que existe un matiz diferencial cuando el empresario es la Administración Pública, ya que en sus actuaciones no se rige por el principio de autonomía de la voluntad, sino que debe de actuar con sometimiento pleno a la ley y al derecho (artículo 103.1 de la Constitución Española) y con interdicción expresa de arbitrariedad (artículo 9.3) con cita de la Sentencia del Tribunal Constitucional 161/1991, de 18 de julio. Es muy frecuente la contratación de artistas por comisiones de fiestas en nombre o por delegación de Ayuntamientos, que son quienes reciben la prestación artística concertada, la Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 20 de diciembre de 1991, FJ. 2º (AS. 6785/1991) estima la competencia de la Jurisdicción de lo Social para conocer de un conflicto surgido entre un ayuntamiento y un grupo de músicos para actuar en unas fiestas locales. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/ Valladolid, Sala de lo Social, de 5 de octubre de 1999, FJ. 2º (AS. 4558/1999) se pronuncia también sobre un grupo que concierta actuaciones a través de agente con comisiones de festejos y con ayuntamientos para fiestas populares. Los actos preparatorios y de adjudicación de los contratos privados artísticos por las Administraciones Públicas se rigen por la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

⁵⁵ Sobre la condición de empresario del cantante respecto de los músicos que le acompañan en las galas se pronuncian afirmativamente las Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de mayo de 1988, FJ. 2º (RJ. 3552/1998) y de 11 de octubre de 1989, FJ. 1º (RJ. 7165/1989) y de los Tribunales Superiores de Justicia, Sala de lo Social, de Galicia, de 14 de mayo de 1993, FJ. 3º (AS. 2399/1993) y de Madrid, de 11 de marzo de 1996, FJ. 1º (AS. 538/1996). En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 23 de noviembre de 1999, FJ. único (AS. 7408/1999) se considera que el artista es empresario de las bailarinas que le acompañan en las galas, ya que organiza los espectáculos, decide con quien va a contratar, fecha y precio y con independencia de ello abona a las artistas que le acompañan una retribución fija, están insertas dentro del ámbito de organización y dirección del empresario-artista. Sobre la condición de empresario de un grupo teatral con respecto a un actor se pronuncia afirmativamente la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 24 de noviembre de 1993, FJ. único (AS. 4918/1993).

espectáculos públicos es ser el sujeto que recibe la prestación artística en los citados espectáculos del trabajador⁵⁶.

El Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, Real Decreto 2861/1982, de 27 de agosto, va a ser de aplicación a los espectáculos públicos y establecimientos dedicados al público con independencia de la titularidad de personas físicas o jurídicas, Entidades, Sociedades, Clubes o Asociaciones, que con ánimo de lucro o sin él y habitual u ocasionalmente organizan espectáculos o actividades recreativas y asumen frente a la Autoridad y al público las responsabilidades y obligaciones inherentes a la organización, celebración y desarrollo del espectáculo público. Si se trata de Sociedades, Clubes o Asociaciones habrán de estar constituidas e inscritas en los Registros Públicos (artículo 50)⁵⁷.

3.2. Presupuestos sustantivos

En la definición legal que se efectúa de relación laboral especial en el citado artículo 1 confluyen dos tipos de presupuestos sustantivos: unos comunes a toda relación laboral y unos específicos que configuran la relación como especial de artistas en espectáculos públicos.

3.2.1. Presupuestos sustantivos comunes

Presupuestos sustantivos comunes a toda relación laboral son que ha de tratarse de trabajo personal, voluntario, dependiente, por cuenta ajena y retribuido. No obstante, dada “la propia singularidad de esta actividad, los requisitos que caracterizan toda relación laboral ordinaria pueden concurrir con una mayor flexibilidad y en circunstancias ciertamente diferentes a las habituales en un contrato de trabajo, sometido a las normas generales del Estatuto de los Trabajadores, sin que este hecho

⁵⁶ Se ha reseñado que la compatibilidad que exige el artículo 12.1.del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, impide la aplicación en bloque a los artistas de la regulación legal de las empresas de trabajo temporal, se hubiera requerido una disposición expresa en tal sentido, HURTADO GONZÁLEZ, L.: Artistas en espectáculos públicos, régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social, cit., pág. 119.

⁵⁷ El artículo 18 de la Ley 4/2000, de 25 de octubre, Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de la Rioja (BOE 30-11-2000) considera titular a la persona física o jurídica, que con o sin ánimo de lucro, realice u organice el espectáculo público y solicite la autorización; de no solicitarse autorización se entenderá que es titular quien convoque o dé a conocer el espectáculo o en su defecto quien obtenga o reciba los ingresos por la venta de entradas para el espectáculo.

pueda en ningún caso impedir la aplicación de estos mismos criterios con las matizaciones que sean necesarias”⁵⁸.

3.2.1.1. Trabajo personal

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, alude en su artículo 1.2 a “quienes” expresión que recoge la necesidad de que la prestación se realice por una persona física o natural, el trabajo ha de ser humano, ya que sólo una persona física va a poder efectuar la actividad artística incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial. Presupuesto que implica que con carácter general no cabe la sustitución del artista⁵⁹.

La peculiaridad del trabajo a desarrollar supone que cada trabajador es único, por lo que ejecuta su prestación de forma propia y personal. Sin perjuicio de que un grupo de personas físicas asuman colectivamente la obligación de trabajar como grupo de trabajadores en el contrato de trabajo de grupo, frecuentemente utilizado en el sector artístico. Partiéndose del criterio general de que el contrato de trabajo se concierta con el grupo como tal, la personalización de sus componentes no es obligatoria para la validez del contrato de trabajo, ni para su eficacia⁶⁰. No obstante, este criterio general puede fallar en aquellos supuestos en los que se contrata en atención a las personas que conforman el grupo⁶¹.

⁵⁸ Sentencias del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña, de 14 de diciembre de 1999, FJ. 4º (AS. 3979/1999) y de Madrid, de 30 de marzo de 2001. FJ. 1º (JUR. 166924/2001) y de 25 de abril de 2002, FJ. 1º (AS. 16972/2002).

⁵⁹ Las Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 13 de julio de 1992, FJ. 3º (R.J. 5613/1992) y del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, de 14 de mayo de 2001, FJ. 4º (AS. 2111/2001) ponen de relieve el carácter personalísimo de la prestación y la insustituibilidad del trabajador. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de junio de 1990, FJ. 5º (AS. 2657/1990) estima que no concurre el requisito de realización personal del trabajo al disfrutar el director de una singular independencia en la realización por sí mismo o por otros de su cometido, incompatible con la mínima disciplina y sujeción jerárquica.

⁶⁰ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 1 de septiembre de 1999, FJ. único (AS. 3613/1999) considera que la asunción colectiva de la obligación de trabajar que se da en el contrato de trabajo de grupo con la existencia de un solo vínculo jurídico no desvirtúa la relación laboral especial. En el caso de los contratos de trabajo de grupo se parte del criterio general de que la contratación se efectúa por parte del empresario con el grupo en su totalidad, por ello la personalización de sus componentes no es obligatoria para la validez del contrato ni para su eficacia, el contrato se concierta con el grupo, no con quienes lo integran.

⁶¹ El criterio general de que la contratación se efectúa por parte del empresario con el grupo en su totalidad quiebra en los frecuentes casos en el sector artístico en que el empresario contrata en atención a

El artículo 33 del Reglamento de Espectáculos Taurinos, Real Decreto 145/1996, de 2 de febrero, establece que la modificación del cartel anunciador, entendiéndose por tal la sustitución de alguno o algunos de los espadas anunciados, da derecho a la devolución de las entradas.

3.2.1.2. Trabajo voluntario

Segundo presupuesto sustantivo común es que el trabajo se preste “voluntariamente”⁶². El artista prestará su consentimiento para concertar el contrato de trabajo con el empresario de forma voluntaria, ya que en caso contrario el contrato de trabajo sería nulo, por vicio en uno de los requisitos esenciales que ha de concurrir en un contrato, el consentimiento. Y que excluye del ámbito de aplicación de la relación laboral estudiada a las prestaciones personales obligatorias, artículo 1.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, en virtud de la aplicación supletoria recogida en el artículo 12.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto⁶³.

3.2.1.3. Trabajo dependiente

Tercer presupuesto sustantivo común a toda relación laboral es que la ejecución de la prestación artística se realice “dentro del ámbito de organización y dirección de un organizador de espectáculos públicos o empresario“. Ha de concurrir la nota de dependencia, que hay que entender “como sujeción a las ordenes e instrucciones del empresario necesarias para el buen desarrollo de la actividad o quehacer convenido en el vinculo contractual, sobre la base de la especial naturaleza de la actividad artística,

quienes componen el grupo, circunstancia que implica la perdida de autonomía del grupo en cuanto tal y la posibilidad de que el empresario u organizador de espectáculos públicos ante la ausencia de uno de sus componentes, aunque sea sustituido por otro, sin su consentimiento, pueda resolver el contrato de trabajo por incumplimiento. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, Sala de lo Social, de 29 de junio de 1989, FJ. 3º (AS. 6181/1989) menciona la posibilidad de que el empresario contrate a un grupo sobre la base de las personas que lo conforman.

⁶² La voluntariedad como nota consustancial a todo contrato de trabajo es puesta de relieve, entre otras, por la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de junio de 1970 (RJ. 3481/1970), presupuesto sustantivo que se evidencia concurre al convenir de modo voluntario la prestación de servicios.

⁶³ ALONSO OLEA, M.: *Introducción al Derecho de Trabajo*, Civitas S.A., Madrid, 2002, pág. 76, recoge la diferencia entre el trabajo libre y el forzoso, considera que un trabajo es libre cuando aunque existan factores de compulsión que impongan al trabajador la decisión de trabajar por cuenta ajena, la atribución de los frutos de su trabajo a otra persona deriva de un acto voluntario del trabajador, con la opción adicional y clave de que asimismo elige cual va a ser la persona a la que los frutos van a ser atribuidos, por ello es “un trabajo libremente escogido o aceptado“, mientras que en el trabajo forzoso escapa a la voluntad del trabajador la necesidad de trabajar para otro y quien sea en particular ese otro.

que puede modalizar los presupuestos sustantivos de la actividad laboral por la especial configuración de su objeto y causa”⁶⁴.

Se caracteriza en este contexto por la facultad del trabajador de realizar su prestación “con cierta independencia en el aspecto artístico de su actuación”, motivada por la singularidad de la actividad que realiza y que debe ser desarrollada según las normas que regulan cada una de las profesiones y géneros artísticos en espectáculos públicos⁶⁵. Autonomía artística limitada que se pone de relieve en una de las obligaciones que modulan la ejecución de la prestación, el trabajador ha de seguir las instrucciones de la empresa en lo que afecta a la organización del espectáculo, artículo 6.2 el Real Decreto 1435/ 1985, de 1 de agosto, y que cabe concretar en unas facultades contractuales concedidas al artista, corrientes en esta clase de contratos y que son medidas encaminadas a velar por su prestigio profesional⁶⁶.

La dependencia se refleja en determinados signos o manifestaciones que configuran una relación como inserta dentro del ámbito de organización y dirección del empresario. Datos que revelan la realidad de ese elemento fundamental en todo contrato de trabajo y decisivos, aunque no con exclusividad, para distinguir el contrato de trabajo de los contratos de arrendamiento de servicios y de ejecución de obra del Derecho Civil⁶⁷.

⁶⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía /Málaga, Sala de lo Social, de 8 de febrero de 2002, FJ. 2º (AS. 1318/2002).

⁶⁵ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía /Málaga, Sala de lo Social, de 15 de diciembre de 1992, FJ. 2º (AS. 6297/1992) reitera que el hecho de que se realizara la actividad artística con cierta independencia en el aspecto artístico es una reserva perfectamente subsumible en el carácter sinalagmático de la prestación laboral especial.

⁶⁶ La independencia del trabajador en el aspecto artístico de su actuación se resalta en Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de junio de 1970 (RJ. 3481/1970), en un conflicto surgido entre una productora y varios artistas, entre ellos, un Director-Realizador, autonomía que se demuestra en una serie de factores, así elegir el compositor que había de realizar la música de fondo, escoger el estudio de grabación, y doblaje, asumir la calidad técnica del sonido, hacer modificaciones en el guión, aportar por cuenta de la productora otros colaboradores y contratar figuras. Y en las sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 9 de marzo de 1977 (RJ. 1825/1975) y de 4 de diciembre de 1984 (RJ. 6331/1984), independencia que deriva de las cláusulas adicionales incorporadas al contrato de trabajo, determinantes de la extensión y disposición del espacio escénico, requisitos técnicos, aportación de elementos de sonorización, accesos, camerino, etcétera, reservas perfectamente subsumibles en el carácter sinalagmático propio de la relación laboral, que no por ello pierde su condición de tal.

⁶⁷ Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 15 de febrero de 1988, FJ. 2º (RJ. 621/1988) y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de junio de 1995, FJ. 5º (AS. 2675/1995).

Signos de exteriorización de la dependencia han venido siendo los clásicos, tiempo, jornada, horario, lugar y modo de trabajo. Así, aceptar fecha, local, horario, duración y contenido de la actuación⁶⁸. La prestación de servicios de forma continuada, con obligación de asistir a todos los ensayos, actos de promoción y conciertos⁶⁹. Y la adaptación a un programa marcado por la empresa, fijando salario diario y horario de trabajo, con el deber de repetir, rectificar o subsanar la grabación cuantas veces estime necesario la empresa, hasta obtener la calidad que exija⁷⁰.

No obstante, en el actual sistema productivo caracterizado por una gran variedad de prestaciones de servicios, esta nota puede exteriorizarse no sólo a través de los indicadores clásicos, sino que puede reflejarse también “en otros posibles aspectos de la ejecución del trabajo que están en función del tipo de servicios prestados en cada caso”⁷¹.

Puede apreciarse dependencia aun cuando concurra el hecho de que el artista esté dado de alta como trabajador autónomo y abone licencia fiscal, datos que aisladamente considerados por sí solos no tienen consistencia suficiente para desvirtuar una relación, frente al factor decisivo de la incardinación del artista dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, siendo factible que su

⁶⁸ Sentencias del Tribunal Supremo, Sala Social, de 4 de diciembre de 1984 (RJ. 6331/1984) y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 6 de junio de 1990, FJ. 3º (AS. 1946/1990) y de 23 de noviembre de 1999, FJ. único (AS. 7048/1999).

⁶⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 25 de abril de 2002, FJ. 2º (JUR. 167972/2002).

⁷⁰ Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de julio de 1988, FJ. 2º (RJ. 5771/1988) y del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 27 de diciembre de 1990, FJ. 1º (AS. 4444/1990).

⁷¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía /Málaga, Sala de lo Social, de 12 de enero de 2001, FJ. 2º (AS 1151/2001). ROMAN, M^a. D.: *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Grapheus S.L., Valladolid, 1992, pág. 70, recoge que la referencia al ámbito organizativo y rector del empresario sigue siendo válida como criterio de definición de la dependencia, sin perjuicio de que en un momento de transformación productiva como el actual los indicativos de trabajo dentro de dicho ámbito hayan de ser igualmente transformados. MONTOYA MELGAR, A.: “Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del contrato de trabajo”, *Revista Española de Derecho de Trabajo*, Madrid, número 91, Civitas, 1998, págs. 716 a 722, opina que el trabajo dependiente y por cuenta ajena ha sido y seguirá siendo el ámbito típico y más importante del derecho de trabajo y para su delimitación continuará siendo del máximo valor la categoría de dependencia, aunque exista una reducción de su valor definidor, ya que la idea de un Derecho de Trabajo conjunto y único para todo tipo de actividad laboral choca frontalmente con la pluralidad de modalidades sociales del trabajo y con la consiguiente diversidad de tratamientos que estas modalidades requieren.

inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos ampare otras actuaciones profesionales que realice por su cuenta⁷².

O cuando simultanee la actividad artística para varios empresarios al ser la exclusividad sólo un valor indiciario⁷³. O en el supuesto de que sea necesario acuerdo en la fecha de grabaciones, al tratarse de una previsión que tiene la finalidad de hacer compatible el cumplimiento de las obligaciones contractuales del artista con otras actuaciones que no quedan excluidas⁷⁴. Siendo un dato irrelevante la falta de centro de trabajo concreto ya que no excluye la naturaleza laboral de la relación, debido a que hay centros de trabajo móviles o itinerantes, empresas que trabajan en centros de trabajo de otras empresas e incluso en el propio domicilio del trabajador⁷⁵.

No concurre el requisito de dependencia sí se goza de total autonomía en la realización de las actuaciones, en los días y horas en que se llevan a cabo y en el número de componentes que intervienen⁷⁶ o en el caso de colaboración entre dos artistas

⁷² Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 7 de julio de 1988, FJ. 2º (RJ. 577/1988). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/ Málaga, Sala de lo Social, de 15 de diciembre de 1992, FJ. 2º (AS. 6297/1992) estima que existe contrato de trabajo aunque el trabajador figure afiliado como autónomo en la Seguridad Social, considerando nula la cláusula de temporalidad convenida una vez iniciada la relación laboral. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 25 de abril de 2002, FJ. 2º (JUR. 167972/2002), incide en la inconsistencia de dicho dato aisladamente considerado. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 5 de julio de 2002, FJ.1º (JUR. 252467/2002) se refiere al dato de que el actor emita facturas sujetas a obligaciones fiscales propias de un trabajador autónomo, considerando que tal dato no es decisivo por sí sólo ya que puede obedecer a una voluntad de enmascarar una autentica relación laboral, por ello ha de indagarse si a pesar de esta forma de articular el abono de la retribución concurren o no los presupuestos materiales de la laboralidad.

⁷³ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de abril de 1982 (RJ. 7809/1982).

⁷⁴ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de febrero de 1988, FJ. 2º (RJ. 958/1988).

⁷⁵ Sentencia del Juzgado de lo Social, de Badajoz, número 6, de 6 de noviembre de 2002, FJ. 5º (AS. 58/2002) en relación con una orquesta.

⁷⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de junio de 1995, FJ. 5º (AS. 2675/1995). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 14 de diciembre de 1999, FJ. 2º (AS. 3979/1999), recoge que lo realmente trascendente e importante para la calificación de la relación jurídica es determinar hasta que punto gozaba el actor de libertad para poder realizar otras actuaciones y dejar de acudir por este motivo al local de la demandada los días que ordinariamente prestaba servicios en el mismo, quedando acreditado que gozaba de libertad absoluta para trabajar en otros locales. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 31 de julio de 1995, FJ. único (AS. 3038/1995) toma en consideración la autonomía en el número de componentes del grupo.

en la que no se acredita pacto, verbal o escrito, ni salario, horario y lugar de prestación de los servicios⁷⁷.

Una particularidad que se ha resaltado del presupuesto sustantivo de dependencia en esta relación laboral es su potenciación, expresada en el poder del empresario de incidir en la vida extralaboral del trabajador, sobre todo en el caso de las primeras figuras, concretado en determinadas obligaciones personales, tales como exigencias de imagen, conducta, etcétera⁷⁸. Ahora bien la interferencia del empresario en la vida privada del artista proviene del acuerdo de las partes en contrato de trabajo, siendo muy discutible en ausencia de pacto expreso al respecto la legitimidad de una orden empresarial sobre la conducta extralaboral del trabajador⁷⁹, sin perjuicio de que al artista aunque no haya pactado tal extremo en contrato de trabajo le pueda interesar por proyección profesional voluntariamente la asistencia a actos promocionales del espectáculo público, como ruedas de prensa, entrevistas, presentaciones, etcétera.

3.2.1.4. Trabajo por cuenta ajena

El cuarto presupuesto sustantivo común consiste en que la ejecución por el trabajador de la prestación artística se desarrolle por cuenta de un empresario, a cambio de una retribución⁸⁰. Presupuesto en el que concurren dos notas, aunque admita diferentes enfoques y con independencia de donde radique el criterio que demuestre de modo indubitado la existencia de ajenidad en una relación laboral. En primer lugar el trabajador presta sus servicios para el organizador del espectáculo público, servicios que generan unos resultados y con independencia de la utilidad patrimonial que lleguen o no a producir el empresario queda obligado a retribuir el trabajo prestado⁸¹. En segundo

⁷⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2002, FJ. 3º (AS. 261/2001).

⁷⁸ LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F.: “El artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores”, cit., pág. 209; ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., págs. 119, 225 y 226.

⁷⁹ GONZALEZ PEREZ, F.: *El estatuto del artista de espectáculos públicos*, cit., pág. 124, opina que se trata de un tema vidrioso y de difícil encuadramiento en orden a la licitud y consiguiente eficacia de instrucciones sobre la vida privada del trabajador.

⁸⁰ ALARCÓN CARACUEL, M. R.: “La ajenidad en el mercado. Un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Revista Española de Derecho de Trabajo*, número 28, 1986, pág. 537, opina que “la ajenidad de los artistas es tan evidente que no merece dedicarle un estudio más extenso”.

⁸¹ Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de febrero de 1988, FJ. 2º (RJ. 958/1988) se trabaja para otro, no por cuenta de otro y de los Tribunales Superiores de Justicia, Sala de lo

lugar el resultado de la actividad contratada, la utilidad patrimonial que se deriva de los servicios del artista, se atribuyen inicial y directamente al empresario, quien ostenta la titularidad originaria de los resultados⁸². El artista va a trabajar para el organizador de espectáculos públicos, al que se le atribuye la titularidad de los resultados de los servicios del trabajador y asume el riesgo y ventura y con independencia de los resultados económicos que pueda obtener el artista va a tener derecho al salario⁸³.

Al igual que sucede con el presupuesto de la dependencia la ajenidad se manifiesta en determinados signos de exteriorización, tales como el percibir el artista una cantidad fija y determinada, con independencia del resultado económico del espectáculo público⁸⁴, el obtener la empresa en contrato de grabación los derechos exclusivos de propiedad sobre los registros sonoros y/ o audiovisuales y de explotación en todo del mundo a cambio de un royalty que percibe el trabajador⁸⁵ y la aportación por parte de la empresa de los elementos materiales y humanos para la obtención del producto⁸⁶.

Social, de Cataluña, de 27 de diciembre de 1990, FJ.1º (AS. 4444/1990), de Madrid, de 20 de junio de 1995, FJ. 5º (AS. 2675/1995) y de Andalucía / Málaga, de 12 de enero de 2001, FJ. 2º (AS. 1151/2001).

⁸² La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de febrero de 1988, FJ. 2º (RJ. 958/1988), se refiere al requisito ajenidad en el contrato de grabación de un álbum discográfico, entendiendo que este presupuesto concurre al ser la compañía discográfica la que adquiere originariamente el producto del trabajo del propio artista.

⁸³ Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de febrero de 1988, FJ. 2º (RJ. 958/1988) y de los Tribunales Superiores de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña, de 27 de diciembre de 1990, FJ. 1º (AS 4444/1990) y de Madrid, de 20 de junio de 1995, FJ. 5º (AS. 2675/1995). La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de diciembre de 1984 (RJ. 6331/1984) recoge que el presupuesto de ajenidad no se desvirtúa por el hecho de que el artista contratado persiga un beneficio al ser consustancial y de esencia en la prestación de cualquier servicio.

⁸⁴ Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de diciembre de 1984 (RJ. 6331/1984) y de los Tribunales Superiores de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid, de 23 de noviembre de 1991, FJ. único (AS. 7048/1991) y de 30 de marzo de 2000, FJ. 1º (JUR. 166924/2000) y de Andalucía/ Málaga, de 15 de diciembre de 1992, FJ. 2º (AS. 6297/1992).

⁸⁵ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 27 de diciembre de 1990, FJ.1º (AS. 4444/1990) se refiere a la obligación de repetirse, rectificarse o subsanarse la grabación cuantas veces sea necesario hasta obtener la calidad que la empresa exija. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 13 de octubre de 1986, FJ. único (RJ. 5446/1986) recoge la competencia de la Jurisdicción de lo Social en el caso de un artista que graba en exclusiva con una casa discográfica.

⁸⁶ Sentencias del Tribunal Supremo, Sala Social, de 26 de febrero de 1988, FJ. 2º (RJ. 958/1988) y del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 27 de diciembre de 1990, FJ. 1º (AS. 4444/1990).

Indicios que van a presentar cierta especificidad dependiendo de la actividad artística concreta y del medio de difusión del espectáculo público de que se trate. Así es bastante frecuente que se pacte en el contrato de trabajo o se recoja en convenio colectivo la aportación por el artista de algún elemento de trabajo, de diferente índole según el sector y el género artístico, vestuario, medios técnicos, instrumentos, etcétera. Aportaciones que si son de escasa entidad no desvirtúan el requisito de ajenidad, ya que existen relaciones laborales en las que el trabajador es titular de medios de trabajo de no excesiva relevancia económica⁸⁷. Aportación a la que se refieren algunos convenios colectivos: en las actividades musicales el instrumento musical, abonando la empresa un plus por desgaste de instrumentos⁸⁸ y en las actividades de danza, circo, variedades y folklore vestuario adecuado, recibiendo de la empresa un plus de indumentaria diario⁸⁹.

Circunstancias que indican la ausencia de ajenidad son: la conservación ad initio por el artista de la titularidad de los resultados del trabajo⁹⁰, prestar servicios por cuenta propia, haciéndose cargo de los gastos de alojamiento y manutención en las giras, figurar de alta en el impuesto de licencia fiscal, expedir facturas por los servicios

⁸⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 25 de abril de 2002, FJ. 2º (JUR. 167972/2002). La Sentencia del Juzgado de lo Social, de Badajoz, número 6, de 6 de noviembre de 2002, FJ. 5º (AS. 58/2002) considera que a la hora de determinar si estamos ante una relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos no es relevante la aportación de los propios instrumentos y ropa de trabajo, como lo acredita el propio concepto indemnizatorio de desgaste de instrumentos o plus de vestuario.

⁸⁸ El plus de desgaste de instrumentos se suele abonar en doce mensualidades según la cantidad que se establece en convenio colectivo, artículos de los convenios colectivos, 3 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), 18 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001), 67 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 38 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 8 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 49 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) y 29 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005). La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 9 de noviembre de 1999, FJ. 2º (AS. 6478/1999) recoge que el hecho de que el actor perciba el complemento de desgaste de instrumentos prueba que aportaba su propio instrumento musical, siendo la empresa la obligada a abonar los desperfectos que ha sufrido durante un desplazamiento por motivos de trabajo.

⁸⁹ Si al profesional se le hiciera intervenir en una obra o cuaderno de conjunto que requiera un traje especial, que no sea de los utilizados habitualmente en su repertorio, será por cuenta de la empresa, artículo 15 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

⁹⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de junio de 1995, FJ. 5º (AS. 2675/1995), conservando todos los derechos de propiedad intelectual sobre la obra, sin otorgar la propiedad de la representación escénica ante el público (comunicación pública).

prestados, con el Impuesto sobre el Valor Añadido y retención correspondiente y colaborar con otras empresas⁹¹.

En el caso de los artistas en espectáculos públicos que ostentan la condición de artistas interpretes o ejecutantes en aplicación de la normativa de Propiedad Intelectual se pone de relieve que la nota ajenidad subsiste, aunque atemperada en la medida en que el artista cede la utilidad patrimonial derivada de su trabajo, pero queda el derecho moral que le faculta para velar por la integridad de su prestigio profesional⁹².

3.2.1.5. Trabajo retribuido

Presupuesto sustantivo común a toda relación laboral es que el trabajador presta sus servicios a cambio de una retribución por parte del empresario. Retribución que en virtud de principio de ajenidad es independiente de la utilidad patrimonial que pueda obtener el organizador de espectáculos públicos. Consiste en una cantidad fija o en un porcentaje de los beneficios que la empresa obtenga⁹³.

⁹¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 24 de febrero de 1992, FJ. único (AS. 1038/1992), en la que se desestima la relación laboral entre un músico y un grupo musical. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 25 de enero de 1994, FJ. único (AS. 417/1994) se refiere a la colaboración en pie de igualdad con el grupo, recibiendo las liquidaciones de las galas personal y directamente, sin existencia de sometimiento a las directrices o poder sancionador de la empresa. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2002, FJ. 3º (AS. 261/2002) considera que no hay más ajenidad que la de la propia coreografía presentada por ambos artistas para distintas empresas, a nombre de uno de ellos, más como jefe de grupo que como empresario, concluyendo que se trata de una colaboración entre artistas, sin existencia de relación laboral.

⁹² ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., págs. 144 y 115.

⁹³ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de febrero de 1988, FJ. 2º (RJ. 958/1998) recoge que en el caso de las actividades dedicadas a grabación la retribución no se desnaturaliza por el hecho de que la empresa abone un porcentaje de los beneficios que obtenga sobre las ventas. En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña, de 27 de diciembre de 1990, FJ. 1º (AS. 4444/1990) la retribución es un royalty sobre ventas efectuadas en España, incrementado cuando dichas ventas se realicen en el extranjero. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 9 de marzo de 1977 (RJ. 1825/1977) alude a que la percepción de cantidades en concepto de gestor de la comercialización de la película no es obstáculo para la calificación de laboral de la relación, porque atendidas las especiales características de la industria cinematográfica en sus diversos ciclos son de recibo formas de remuneración que no se correspondan con las más simples utilizadas en otras actividades. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 9 de diciembre de 1982 (RJ. 7791/1982) considera que se caracteriza por la aportación de un hacer por una de las partes, el artista, para obtener una compensación económica que aunque no sea fija en su cuantía no le priva de la condición de salario, de retribución por el trabajo realizado y de un recibir por la otra parte, el empresario, para obtener un beneficio, aun cuando el beneficio no esté en relación directa con el trabajo sino con el resultado, el éxito obtenido.

Implica la exclusión de las actuaciones gratuitas⁹⁴, aquellas en las que el artista no percibe ninguna retribución por la ejecución de su prestación, artículo 1.3.d) del Estatuto de los Trabajadores, de aplicación supletoria, a tenor del artículo 12.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, ya que se trata de trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

Exclusión que tiene su razón de ser en que en los citados trabajos no se da una contraprestación jurídica, una retribución por la prestación, se realizan por mera liberalidad o por costumbre. Motivo por el que para que una relación se configure como laboral requiere que la ejecución de la prestación lo sea a cambio de una retribución del empresario, en caso contrario la relación entre las partes y la actividad del trabajador se consideraría efectuada a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, excluida de la relación laboral.

3.2.2. Presupuestos sustantivos específicos: actividad artística en espectáculos públicos

Los presupuestos específicos de la relación laboral especial son: el objeto de la obligación del trabajador y el modo y medios en que se desarrolla. El objeto de la obligación del trabajador es la ejecución de una actividad artística (artículo 1.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto). No se precisa legalmente que se entiende por actividad artística, siendo esta otra de las lagunas criticadas del citado Real Decreto⁹⁵, las únicas referencias son la alusiva al contexto y medios en los que se desarrolla y la exclusión de quienes aun trabajando en espectáculos públicos y en estos medios no prestan una actividad artística.

El contexto en el que la actividad artística ha de desarrollarse ha de ser en un espectáculo público, directamente ante el público⁹⁶ o grabada para su difusión entre el

⁹⁴ Se utiliza el término actuaciones gratuitas debido a que aunque el fin de la actuación o del espectáculo pueda ser de carácter benéfico y la cantidad recaudada se destine a una finalidad de tal índole, no implica que el artista en todos los supuestos no cobre por su actuación, así en el artículo 22 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006) dedicado a los festivales, se recoge que en todos los espectáculos taurinos que se celebren con carácter benéfico los honorarios habrán de ser abonados a los profesionales actuantes y efectuadas las liquidaciones a la Seguridad Social.

⁹⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de junio de 1995, FJ. 5º (AS. 2675/1995).

mismo. Los medios en los que se desarrolla son medios tales como el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, salas de fiesta, discotecas y en general cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos o de exhibición (párrafo 3º del precepto citado).

La exclusión del ámbito de aplicación de la normativa de determinados trabajadores obedece a que en el desarrollo de un espectáculo público, directamente ante el público o grabado para su difusión entre el mismo y en los medios citados, intervienen además otros trabajadores. Al no regular el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, el trabajo en espectáculos públicos, sino sólo una determinada forma de trabajar en espectáculos públicos, realizando una prestación artística, recoge expresamente que “las presentes normas no serán de aplicación al personal técnico y auxiliar que colabore en la producción de espectáculos” (párrafo 5ª del artículo de referencia), con la finalidad de marginar actividades que aunque se desarrollen en el seno de un espectáculo público no dan lugar a un espectáculo público por estar destinadas a otra finalidad, la de colaborar en él, sin definir que se entiende por tal o que tareas se incluyen.

Nuestros Tribunales se han pronunciado sobre determinados trabajos de colaboración en espectáculos públicos que por el tipo de trabajo desempeñado no han entrañado excesivos problemas de calificación jurídica como relación laboral común, así manager de carretera⁹⁷, conductor montador⁹⁸, técnico de luces⁹⁹, ayudante de realización¹⁰⁰, técnico de luces y sonido¹⁰¹ y técnico de montaje y

⁹⁶ Se ha resaltado que la actuación en directo sigue siendo un elemento indispensable y fundamental de la cultura, pero a su vez las nuevas tecnologías han relativizado su papel y se ha podido decir que la actuación en directo es la víctima más importante de la nueva industria de la comunicación, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: Prólogo, *Artistas en espectáculos públicos*, HURTADO GONZÁLEZ, L., La práctica de la Ley, La Ley, Madrid, 2006, pág. 5.

⁹⁷ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 21 de junio de 1990, FJ. 2º (RJ. 5501/1990).

⁹⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala Social, de 6 de abril de 1993, FJ. único (AS. 1772/1993).

⁹⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala Social, de 6 de abril de 1993, FJ. único (AS. 1772/1993).

¹⁰⁰ Sentencia del Juzgado de lo Social de la Comunidad de Madrid, número 25, de 14 de junio de 1999, FJ. 3º (AS. 1680/1999).

¹⁰¹ Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2003, FJ. 2º (JUR. 17291/2003) y Cataluña, Sala de lo Social, de 15 de marzo de 2004, FJ. 2. (JUR.120665/2004).

sonido¹⁰². No ha sucedido así con la actividad de Dirección en sus diversas vertientes (dirección-realización, dirección de espectáculo, dirección de escena, dirección de orquesta, dirección coreográfica, dirección artística y dirección de doblaje) al surgir dudas sobre el tipo de relación que se mantiene, laboral especial de artista en espectáculos públicos¹⁰³ o laboral común¹⁰⁴, al margen de lo que se expondrá con posterioridad.

En varios convenios colectivos se precisa su situación como artista o como técnico. En el Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas el director coreográfico y el director de escena se configuran como técnicos¹⁰⁵. En el sector de doblaje los directores se incluyen en la rama artística¹⁰⁶. En el sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore se recogen como funciones artísticas las desarrolladas por el director de escena, el director artístico, el

¹⁰² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 19 de julio de 2003, FJ 2º (AS.1675/2003).

¹⁰³ Como artistas se consideran a los Directores-Realizadores en las Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 19 de mayo de 1986, FJ. 5º (R.J. 2570/1986) y del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 8 de noviembre de 1999, FJ. único (AS. 4794/1999).

¹⁰⁴ Como técnicos y por tanto con relación laboral común, se configuran las funciones de un Director de Producción, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 22 de septiembre de 1993, FJ. 2º (AS. 4206/1993) y de 26 de septiembre de 2006, FJ.2º (JUR.68476) en la que la argumentación de la demandante se sustenta en la equivalencia a efectos de cotización en materia de Seguridad Social, poniendo de relieve el Tribunal que a efectos de Seguridad Social la consideración de artista es más amplia lo que implica que no todo trabajador que cotice con arreglo a las especialidades previstas en la materia será sujeto de relación laboral especial. Tampoco se configura como actividad artística la de un Director-Realizador, aunque la actividad que se preste esté relacionada con la música y con sus practicantes, ya que también lo está y si cabe con mayor intensidad la actividad del realizador de un programa musical o su ayudante y todo el personal necesario para que desde el punto de vista televisivo el espectáculo funcione y sin embargo a estos últimos no se les considera artistas, sino trabajadores ordinarios por cuenta ajena, Sentencia del Juzgado de lo Social, de la Comunidad de Madrid, número 25, de 14 de junio de 1999, FJ. 3º (AS. 1680/1999) que considera como personal técnico a un Director-Realizador. no constituye actividad artística el presentar un informativo al no participar en un vínculo comunicativo de expresiones, sino que es una tarea que encaja de plano en lo que constituye una mera actividad técnica, tarea socialmente atribuida a los medios de comunicación social, la elaboración y difusión de noticias, Sentencia del Juzgado de lo Social, de la Comunidad de Madrid, número 33, de 13 de noviembre de 2001, FJ. 3º (AS. 3822/2001).

¹⁰⁵ Anexo tercero del Acuerdo Marco Nacional para artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998).

¹⁰⁶ Artículos de los convenios colectivos, 3 nacional de profesionales de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), que además incluye en la mencionada rama a ayudantes de dirección y adaptadores-ajustadores de diálogos, 2 de doblaje y sonorización (rama artística) de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 3 de profesionales de doblaje (rama artística) de Cataluña (DOGC 6-10-1997) y 3 de profesionales de doblaje (rama artística) de Valencia (DOGV 23-10-2002).

director coreográfico y el director de orquesta¹⁰⁷. Y en los convenios colectivos de empresa se suele excluir de su ámbito de aplicación a los directores¹⁰⁸. En algunos sectores y empresas se establece una regulación convencional diferenciada en atención a que se pertenezca a la rama artística o a la rama técnica¹⁰⁹, mientras que en otros aunque el convenio colectivo es unitario se establecen algunas disposiciones específicas en virtud de los colectivos reseñados¹¹⁰.

Ante la ausencia de concepto legal del objeto de la prestación, del término actividad artística, a salvo de que no incluye las tareas de colaboración en el espectáculo público, las labores técnicas y auxiliares, se ha acudido a la definición de arte “todo tipo de lenguaje capaz de expresar emociones”¹¹¹, concepto genérico que no delimita el término actividad artística, ni incluye a todos los considerados artistas en espectáculos públicos.

O se ha conceptualizado el término actividad artística como “la concreta actividad del artista, objeto directo del espectáculo público, de la representación pública, aquella que mueve al empresario a contratar y que constituye la obligación principal que el

¹⁰⁷ Artículo 2 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 28-4-2004).

¹⁰⁸ Se excluye al Director Titular en los artículos de los convenios colectivos, 1 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 6-7-1999) y 3 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003). Se excluye al Director, 1 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 6-7-1999) y al Director Artístico, 1 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 3 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 3-2-2000) y 2 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

¹⁰⁹ En el sector de doblaje se diferencia la rama artística de rama la técnica y cada una de ellas va a tener su propio convenio colectivo, así convenio colectivo nacional de profesionales de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994) y convenio colectivo de Producción Audiovisual, Técnicos (BOE 14-8-2000). Al igual que sucede en la producción audiovisual, los actores se rigen por el convenio colectivo nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras obras audiovisuales (BOE 14-4-2005) y el personal técnico por el convenio colectivo estatal para la industria de producción audiovisual (BOE 14-8-2000).

¹¹⁰ Convenios colectivos que establecen algunas disposiciones diferentes en virtud de que se pertenezca a la rama artística o técnica (y en su caso administrativa) además de en la clasificación profesional y retribuciones son: el convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (Acuerdo BOE 10-4-2001), el convenio colectivo de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (Anexo III, personal artístico, BOE 25-4-1994), convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y el convenio colectivo de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

¹¹¹ Sentencia del Juzgado de lo Social de la Comunidad de Madrid, número 33, de 13 de noviembre de 2001, FJ. 3º (AS 3822/2001), definición de arte avalada por R. G. Collingwood en Los Principios del arte, FCE.

trabajador se compromete a cumplir, en presencia de público o para que se difunda ante el mismo”¹¹², acepción absolutamente inconcreta como criterio delimitador del concepto actividad artística o como “la realización de una actividad cuyo objeto es la producción de belleza”¹¹³, definición parcial ya que es discutible que todos los sujetos que se consideran artistas en espectáculos públicos en la normativa laboral y sectorial ejecuten alguna prestación de tales características.

En algunos convenios colectivos de empresa se define la actividad artística a realizar, está constituida por la celebración de conciertos, actuaciones públicas y giras musicales por España y eventualmente por el extranjero y de producción de programas, en emisiones ante el público o en grabaciones efectuadas por los medios técnicos adecuados, así como aquellos otros destinados a ser reproducidos mediante discos, cassetts o cualquier otro medio audiovisual¹¹⁴.

El problema estriba en que tampoco es significativo utilizar un concepto de actividad artística genérico puesto que la regulación de referencia sólo se va a dedicar a una parcela de las actividades artísticas, aquellas que se desarrollan en el contexto de un espectáculo público y además se va a incluir por mandato legal cuando concurren los presupuestos comunes y específicos, una actividad claramente no artística, la deportiva en espectáculos públicos.

Por ello comparto la opinión de que la tarea de efectuar una definición de actividad artística en abstracto y en general no sería muy operativo a la hora de decidir cuándo se está ante una actividad artística encuadrada en la relación laboral especial¹¹⁵, debido a que el Real Decreto de referencia no ordena el trabajo en las actividades

¹¹² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, Sala de lo Social, de 23 de febrero de 2002, FJ. 2º (AS. 1357/2002).

¹¹³ ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 105.

¹¹⁴ Artículo 2 del Anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta y Coro del convenio colectivo de la empresa Ente Público Radio Televisión Española, S.A. (BOE 25-3-1994). Similar tenor artículo 5 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001). El artículo 10 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOCG 28-7-2003) recoge que es objeto básico del trabajo de las personas afectadas por este convenio en el aspecto artístico la preparación y la ejecución de opera, ballet, conciertos y en general en toda su amplitud cualquier producción musical o escénico-musical; la finalidad primera del trabajo es la de ofrecer el producto resultante en forma de comunicación pública o de cualquier otra manera.

¹¹⁵ LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F.: “Artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores”, cit., pág. 189.

artísticas, regula el trabajo de los artistas “en espectáculos públicos”, se limita a determinadas prestaciones artísticas que se pueden desarrollar en un espectáculo público, aunque no con exclusividad. Y cuya ejecución por el profesional no implica en todo caso que se trate de una relación laboral especial, ya que el trabajo artístico en espectáculos públicos puede desarrollarse bajo diferentes relaciones jurídicas, laborales y no laborales. Razones por las que dada la interrelación existente entre ambos presupuestos sustantivos específicos y de su necesaria confluencia para que surja la relación laboral especial, procede delimitar el segundo de ellos, la prestación de la actividad artística ha de serlo en el marco de “un espectáculo público”.

El artículo 1.3 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, no define qué se entiende por espectáculo público. Pero sí precisa que se incluye bajo la alusión participación en un espectáculo público “quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto todas las relaciones establecidas para la ejecución de actividades artísticas, en los términos descritos en el apartado anterior, desarrolladas directamente ante el público o destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el mismo”.

Recoge un sentido amplio del concepto desarrollo de la actividad artística, engloba dos posibilidades: la ejecución de actividades artísticas directamente ante el público¹¹⁶ y la realización de actividades artísticas destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el mencionado público¹¹⁷ o ambas ya que es

¹¹⁶ El artículo 10 de Ley 2/1989, de 13 de marzo, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Navarra (BOE 8-3-1989), modificada por Ley de 26/ 2001, de 10 de diciembre (BOE 14-2-2002), define al público como todas las personas que acudan a presenciar o tomar parte en un espectáculo o actividad recreativa sin otro fin que el propio esparcimiento o diversión, independientemente de que deban satisfacer o no un precio. La Ley de Propiedad Intelectual, Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, Ley de Propiedad Intelectual, modificado por Ley 23/2006, de 7 de julio, no alude al término público sino a comunicación pública, entendiéndose por tal todo acto por el cual una pluralidad de personas puedan tener acceso a la obra sin la previa distribución de ejemplares a cada uno de ellas y recoge una serie de actos que especialmente considera de comunicación pública: las representaciones escénicas, recitaciones, disertaciones y ejecuciones públicas de las obras dramático-musicales, literarias y musicales mediante cualquier medio y procedimiento, la proyección o exhibición pública de las obras cinematográficas y demás obras audiovisuales, la emisión de cualesquiera obras por radiodifusión o por cualquier otro medio, la radiodifusión o comunicación vía satélite de las obras, la transmisión de cualesquiera obras al público por hilo, cable, fibra óptica u otro procedimiento análogo, la retransmisión por cualquiera de los medios citados por entidad distinta de la de origen de la obra radiodifundida y la emisión o transmisión en lugar accesible al público mediante cualquier instrumento de la obra radiodifundida (artículo 20.1).

¹¹⁷ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de febrero de 1988, FJ. 2º (R.J. 958/1988) en un caso planteado en relación con un contrato de grabación entendió que es en la

frecuente que un espectáculo directamente realizado ante el público se fije para su comercialización posterior.

La crítica que se efectúa al precepto y párrafo citado en relación con la aplicación de la Ley de Propiedad Intelectual es que no incluye el concepto amplio de comunicación pública, sino el restringido de actuaciones directamente realizadas ante el público o destinadas para su grabación entre el mismo. Dejando fuera de su marco de protección aquellas actividades artísticas que consisten en actuaciones que no se celebran directamente ante el público, ni se fijan en un soporte o medio técnico para su posterior difusión, sino que se difunden de forma simultánea y no posterior a la intervención artística, difusión televisiva, radiofónica o vía satélite. Se aboga porque deben de ostentar a los efectos de la aplicación de la referida normativa la consideración de espectáculo público las ejecuciones o interpretaciones que son retransmitidas en directo, aun cuando no cumplan con el requisito de la previa fijación o grabación¹¹⁸.

Asimismo la normativa especifica los medios en los que se ejecuta la prestación de la actividad artística “en medios tales como el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circo, salas de fiestas, discotecas y en general cualquier lugar destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos o a actuaciones de tipo artístico o exhibición”¹¹⁹. Relación que no es cerrada, ni exhaustiva,

certificación de la Sociedad General de Autores de España en la que consta el label copy de las respectivas grabaciones, ya que nada prueba lo que pueda expresar el mensaje difusor y publicitario contenido en la cubierta de un disco respecto o en contra de hechos y circunstancias que aparecen desvirtuados por la valoración conjunta del acervo probatorio; las fechas realmente significativas a efectos de su difusión son las fechas en que fueron presentadas las listas anticipadas de grabación, aquellas en las que las obras producidas adquieren existencia real a efectos de su difusión, con independencia de las operaciones técnicas previas necesarias para la elaboración del producto.

¹¹⁸ ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 132.

¹¹⁹ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 2 de mayo de 2000, FJ. 2º (AS. 2679/2000) considera que la intervención del trabajador, que es meteorólogo, ante las cámaras no desvirtúa que su labor no sea artística, pues tampoco podría ser considerado artista en espectáculo público cualquier conferenciante que ofrece el resultado de sus estudios a un auditorio público. Las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Aragón, de 15 de mayo de 1996, FJ. 3º (AS. 1523/1996) y de Madrid, de 4 de diciembre de 1997, FJ. único (AS. 4263/1997) entienden que el mero dato objetivo de realizarse en un lugar público la actividad artística no significa sin más la presencia de una relación laboral de esta naturaleza, por cuanto habrán de analizarse las circunstancias tanto subjetivas como objetivas para determinar si estamos ante esa relación o ante otra diversa, por prestarse la actividad en régimen de trabajo autónomo, fuera del ámbito organizativo, directivo y disciplinario del contratante receptor del servicio.

razón por la que es factible que un espectáculo público se realice en otros medios no relacionados expresamente¹²⁰.

El Reglamento de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, Real Decreto 2816/1982, de 27 de agosto, en su Anexo conceptúa como espectáculos públicos los cinematógrafos, teatros, conciertos, circos, variedades y folklore, espectáculos taurinos y espectáculos ambulantes¹²¹ y recoge la realización de espectáculos públicos en instalaciones eventuales portátiles o desmontables (artículo 35) y en la vía pública (artículo 64)¹²².

El contexto donde se debe realizar la ejecución de la prestación artística (en un espectáculo público, directamente ante el público o grabada pero destinada directamente para su posterior difusión entre el mismo) motiva que el párrafo 4 del artículo 1 del Real Decreto recoja que “las actuaciones artísticas en un ámbito privado estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral que pueda corresponder a la contratación y a la competencia, en su caso del orden jurisdiccional social para conocer de los conflictos que surjan en relación con las mismas”.

De conformidad con tal previsión si el contexto en el que se ejecuta la prestación artística no puede considerarse espectáculo público, aunque pueda haber un número mayor o menor de personas, no está abierto al público o en el supuesto de grabación no

¹²⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 6 de junio de 1990, FJ. 3º (AS. 1946/1990).

¹²¹ La normativa sobre espectáculos públicos define los espectáculos públicos como aquellos capaces de congregarse a un público para presenciar una representación, exhibición, actividad o proyección que les es ofrecida por los organizadores o por artistas o ejecutantes que intervengan por cuenta de aquellos, artículo 2 de la Ley 4/1995, de 10 de noviembre, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas del País Vasco (BO País Vasco 1-12-1995). El artículo 1 de la Ley 17/1997, de 4 de julio, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Madrid (BOE 24-4-1997) precisa que la actividad ha de ser de naturaleza artística, cultural o deportiva. El artículo 1.2 de la Ley 13/1999, de 15 de diciembre, Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Andalucía (BOE 18-1-2000) define el espectáculo público como toda función o distracción que se ofrezca públicamente para la diversión o contemplación intelectual y que se dirija a atraer la atención de los espectadores. El artículo 2 del convenio colectivo de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004) recoge que a efectos del convenio se entenderá por espectáculos públicos aquellos organizados con el fin de congregarse al público en general para presenciar actividades, representaciones o exhibiciones de naturaleza artística, cultural o de entretenimiento.

¹²² El Reglamento de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, Real Decreto 2816/1982, de 27 de agosto, recoge además los requisitos que han de reunir los locales habitualmente destinados a espectáculos cerrados, al aire libre, locales o instalaciones de carácter eventual, portátiles o desmontables y espectáculos en vías públicas (artículo 64).

está dirigido a su posterior difusión entre el mismo, se reconduciría al ámbito privado y quedaría por tanto extramuros del ámbito de aplicación de la normativa de artistas en espectáculos públicos.

La determinación de qué se entiende por ámbito privado dada la carencia de definición legal puede originar problemas interpretativos. La Ley de Propiedad Intelectual define las actuaciones celebradas en el ámbito privado como “aquellas que se celebran dentro de un ámbito estrictamente doméstico, que no esté conectado a una red de difusión de cualquier tipo” (artículo 20.1)¹²³. Aplicando este concepto a la relación laboral de los artistas se considera ámbito privado “un círculo de personas unidas por vínculos familiares, allegadas o meramente relacionadas que asisten a un determinado espectáculo, cuya entrada está vedada a un entorno exclusivamente familiar o amistoso, con independencia de que el lugar donde se celebre el espectáculo sea un domicilio familiar o un local alquilado, ya que el factor relevante es la privacidad”¹²⁴.

La normativa sobre Espectáculos Públicos configura como ámbito privado las actividades de carácter familiar o social que no se hallen abiertas a la pública concurrencia¹²⁵. Van a ser las circunstancias concretas de cada supuesto las que habrán de determinar si es aplicable o no el Real Decreto. A estos efectos se considera criterio interpretativo fundamental si la actuación se realiza en el ámbito de actividades privadas (aunque pueden ser colectivas) o si tiene vocación de apertura al público, que no es

¹²³ El Anexo II del convenio colectivo nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005) define comunicación pública como todo acto por el cual una pluralidad de personas tienen acceso a una obra o grabación audiovisual sin previa distribución de ejemplares singulares a cada una de ellas. En ningún caso se considerará pública la comunicación que tenga lugar dentro del ámbito estrictamente doméstico que no esté integrado o conectado a una red de difusión o de distribución de cualquier tipo.

¹²⁴ VALDES ALONSO, A.: *Derechos de propiedad intelectual y contrato de trabajo*, cit., págs. 269-271.

¹²⁵ Artículos, 1 de la Ley 2/1989, de 13 de marzo, Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Navarra (BOE 8-3-1989), modificada por Ley de 26/ 2001, de 10 de diciembre (BOE 14-2-2002), 1 de la Ley 2/1991, de 18 de febrero, Establecimientos Públicos y Actividades Recreativas de Valencia (BOE 10-4-1991), 3 de la Ley 4/1995, de 10 de noviembre, Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas del País Vasco (BOE 1-12-1995), 3 de la Ley 17/1997, de 4 de julio, Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Madrid (BOE 24-4-1997), 2 de la Ley 1/1998, de 8 de enero, Régimen Jurídico de los Espectáculos Públicos y las Actividades Clasificadas en Canarias (BOE 31-1-1998) y 1 de la Ley 13/1999, de 15 de diciembre, Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Andalucía (BOE 18-1-2000).

necesario sea total e indiscriminada, ya que la limitación a priori del público no impide que este pueda ser calificado como tal y sea de aplicación la normativa de referencia¹²⁶.

Partiendo de la base de que también son objeto de la relación laboral especial las actividades artísticas destinadas a su grabación para su posterior difusión entre el público y esta difusión, discos, videos, cintas, etcétera se puede llevar a cabo tanto en lugares públicos por cualquier medio, como a través de su distribución para ver el espectáculo en un ámbito privado, se ha cuestionado si las grabaciones artísticas que se utilicen para su audición en privado están incluidas en el ámbito de aplicación de esta normativa. Se pone de relieve que depende de que la grabación esté destinada o no a su difusión pública, siendo indiferente el uso que se le dé, lo trascendente a estos efectos es su destino, la difusión entre el público¹²⁷.

El hecho de que la prestación de la actividad artística haya de realizarse en un espectáculo público, hayan de confluír los dos presupuestos sustantivos específicos junto con los comunes para que nos hallemos ante la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos, va a implicar una serie de exclusiones de la aplicación de la normativa reguladora motivadas por la carencia de alguno o algunos de los citados presupuestos.

En primer lugar quedan fuera del ámbito de aplicación de esta normativa actividades comúnmente admitidas como artísticas, creación en artes plásticas, pintura, cerámica, escultura, dibujo, litografía, grabado, etcétera, por no desarrollarse en el seno de un espectáculo público¹²⁸ y de creación de obras literarias, musicales, teatrales,

¹²⁶ DURAN LOPEZ, F.: “La relación laboral de carácter de los artistas en espectáculos públicos”, cit., pág. 226, pone como ejemplo la contratación de un artista para realizar un espectáculo en instituciones penitenciarias.

¹²⁷ LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F.: “El artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores”, cit., pág. 192; ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 132.

¹²⁸ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 24 de abril de 1986, FJ. 3º (RJ. 2239/1986) recoge la incompetencia de la Jurisdicción de lo Social para conocer de la reclamación interpuesta por un escultor, pues si bien no se duda que se trata de la realización de una obra de producción y creación artística, compuesta de diversos elementos armónicos, expresión del sentimiento del artista a través de su personal recreación de la realidad, su tarea está muy alejada de la que un empleado debe consumir por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, que en el presente caso ni puede dirigir, ni dar instrucciones, ni sugerir siquiera orientaciones, ni menos aún organizar la actividad a desplegar por el artista, en cuanto ésta viene dictada a su autor por su peculiar y única inspiración, como tampoco sería propio entender que se da ajenidad en cuanto en este ámbito entre el artista y la obra por el producida o creada se mantiene viva una relación de naturaleza singular, muy especial, aunque la haya enajenado y obtenido un precio por ella.

dramático-musicales, coreografías, pantomimas, cinematográficas, audiovisuales, etcétera, que aunque se realicen con la finalidad de servir de base o de coadyuvar a la creación de un futuro espectáculo público, sus autores no trabajan en tal contexto, sin perjuicio de que puedan mantener una relación laboral común u ordinaria, posibilidad que se prevé en la Ley de Propiedad Intelectual (artículo 51)¹²⁹.

En segundo lugar hay actividades conceptuadas como artísticas en espectáculos públicos en las extintas Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales y en los convenios colectivos, a título de ejemplo: musicales, de interpretación, danza, etcétera que pueden desarrollarse en diferentes contextos y con diferentes finalidades. Actividades que para que puedan considerarse incluidas en el ámbito de aplicación de la normativa objeto de estudio se requiere que se desarrollen en un espectáculo público. Motivo por el que si tales actividades se desarrollan en otro contexto quedan excluidas de la relación laboral especial, así las citadas actividades con finalidad docente, cultural, etcétera, con independencia de que se realicen ante un colectivo de personas y del carácter laboral común que en su caso pueda revestir la relación que una a las partes¹³⁰.

En tercer lugar el hecho de que nos hallemos ante actividades artísticas desarrolladas en un espectáculo público no significa que la relación que gire en torno a ellas haya de encuadrarse obligatoriamente en el marco de la relación laboral especial. Ya que “la actividad artística en espectáculos públicos puede desarrollarse en formas muy diferentes, que dan lugar a relaciones jurídicas distintas, según sean de forma independiente, contrato de arrendamiento de obra o de servicios o a un contrato de

¹²⁹ El Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, Ley de Propiedad Intelectual, modificado por Ley 23/2006, de 7 de julio, dedica su artículo 51 a los derechos del autor asalariado y establece que: “1. La transmisión al empresario de los derechos de explotación de la obra creada en virtud de una relación laboral se regirá por lo pactado en el contrato, debiendo éste realizarse por escrito. 2. A falta de pacto escrito se presumirá que los derechos de explotación han sido cedidos en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad habitual del empresario en el momento de la entrega de la obra realizada en virtud de dicha relación laboral. 3. En ningún caso podrá el empresario utilizar la obra o disponer de ella para un sentido o fines diferentes de los que se derivan de lo establecido en los dos apartados anteriores. 4. Las demás disposiciones de esta Ley serán, en lo pertinente, de aplicación a estas transmisiones, siempre que así se derive de la finalidad y objeto del contrato”.

¹³⁰ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 23 de marzo de 1943 (R.J. 374/1943) diferencia a efectos de la aplicación de la vigente Reglamentación de Trabajo en aquel momento el cometido efectuado en una academia de baile de carácter docente y el desarrollado en un espectáculo público.

trabajo cuando se trate de la misma prestación de servicios con vínculo de dependencia”¹³¹.

En cuarto lugar dado el contexto donde se debe realizar la ejecución de la prestación artística en un espectáculo público se excluyen, como se ha reseñado, las actuaciones en un ámbito privado. De conformidad con tal previsión si el contexto en el que se ejecuta la prestación artística no puede considerarse espectáculo público (aunque pueda haber un número mayor o menor de personas), no está abierto al público o en el supuesto de grabación no esta dirigido a su posterior difusión entre el mismo se reconduciría al ámbito privado y quedaría por tanto fuera del ámbito de aplicación de la normativa de artistas en espectáculos públicos, sin perjuicio de la relación laboral común que pudiera unir a las partes.

En quinto lugar el hecho de que la prestación se desarrolle en un espectáculo público va a suponer la posible inclusión de prestaciones que no son artísticas, las actividades deportivas cuando se desarrollan ante el público como espectáculo público o tengan como finalidad su difusión entre el mismo. El Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, relación laboral especial de los deportistas profesionales, recoge como requisito distintivo para incluir una relación dentro de su ámbito de aplicación la nota de habitualidad o regularidad en la prestación al servicio de una misma entidad deportiva. Por ello en su artículo 1.4 precisa que “las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos de deportistas profesionales a que se refiere este Real Decreto estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter común o especial que pueda corresponder a la contratación y a la competencia de la Jurisdicción Laboral para conocer de los conflictos que surjan en relación con la mismas”.

Es factible considerar en principio por tanto que cuando la ejecución de la actividad deportiva no tenga por finalidad directa o inmediata la competición sino el espectáculo y se desarrolle en un espectáculo público, ante el público o esté destinada a su difusión entre el mismo, concurriendo los demás presupuestos sustantivos, la relación

¹³¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Sevilla, Sala de lo Social, de 26 de septiembre de 1997, FJ. 1º (AS. 5328/1997).

que une a las partes podría ser considerada especial de artistas en espectáculos públicos¹³².

Las actividades artísticas en espectáculos públicos sobre las que incide o incidirá la regulación convencional de los diversos sectores artísticos (y que con anterioridad se regulaban en las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales) son las taurinas, de interpretación en obras audiovisuales, doblaje y teatro, de danza y baile, circenses, de variedades, músico-vocales, de interpretación musical y de folklore¹³³. Por tanto se van a considerar artistas en espectáculos públicos cuando concurren los presupuestos de esta relación a los actores de interpretación, de doblaje y de teatro, a los profesionales taurinos, a los músicos, a los artistas circenses, de folklore, de variedades, bailarines en todos los géneros e intérpretes músico-vocales.

Por previsión normativa las actividades deportivas en espectáculos públicos pueden quedar incluidas, considerándose artistas en espectáculos públicos los deportistas profesionales cuando desarrollan su actividad ante el público como espectáculo público o tengan como finalidad su difusión entre el mismo y siempre que confluayan los presupuestos sustantivos comunes y específicos de la relación laboral especial de referencia.

Sobre la actividad de interpretación en publicidad se han pronunciado nuestros tribunales entendiendo que es de carácter artístico cuando se trata de

¹³² DURAN LOPEZ, F.: “La relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales y de los artistas en espectáculos públicos”, cit. pág. 226, considera que la exclusión se justifica porque la normativa de los deportistas presupone una relación mínimamente estable, por lo que resulta inaplicable a estos casos, sin perjuicio de que se afirme el carácter laboral de la relación. ROQUETAS BUJ, M.: *El trabajo de los deportistas profesionales*, Tirant lo Blach, Valencia 1996, pág. 71, opina que se trata de supuestos en los que se da una verdadera práctica deportiva retribuida prestada por deportistas profesionales y a favor de empresarios desde la perspectiva laboral estricta, pero que queda excluida de su normativa específica por la carencia del requisito de habitualidad y regularidad a favor del mismo empresario; RUBIO SÁNCHEZ, F.: *El contrato de los deportistas profesionales*, Dykinson, Madrid, 2002, pág. 121, resalta que el precepto de referencia deja fuera a muchos profesionales, pone como ejemplo a los tenistas y jugadores de golf que actúan de forma itinerante y con un concepto esporádico, por lo que toma relevancia el carácter regular según el lenguaje de la norma. COULLAT ARIÑO, G.: “Contrato de trabajo común y relaciones de trabajo especiales”, *Aspectos de la contratación laboral*, Cuadernos de Derecho Judicial, Consejo General del Poder Judicial, 1992, pág. 95, considera que el carácter artístico de estas actividades es dudoso, pero tienen por objeto dar espectáculo.

¹³³ ALZAGA RUIZ, I, *La relación laboral de los artistas*, cit., págs. 85 a 93, efectúa un estudio de los trabajadores expresamente considerados como artistas por la jurisprudencia.

publicidad dinámica¹³⁴, al igual que sucede con la actividad de animación¹³⁵, la de locución-presentación de programas de variedades¹³⁶ y la de interpretación en radio¹³⁷, por ello los actores de publicidad dinámica, los artistas–animadores, los locutores presentadores de un programa de variedades y los actores de radio son artistas en espectáculos públicos cuando se den los presupuestos de la relación laboral especial. La actividad de los modelos ha sido considerada en alguna ocasión como artística e incluida en la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos¹³⁸,

¹³⁴ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 6 de julio de 1990, FJ. 3º (AS 1946/1990) recoge la competencia de la Jurisdicción de lo Social para conocer de la reclamación de cantidad que plantean unos actores que han participado en un spot publicitario, al apreciarse la nota de dependencia, por haber estado sujetos a las normas de la productora, como es usual entender en este tipo de actividades artísticas, además el artículo 1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, señala concretamente a las actividades que tienen por objeto la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el público. El convenio colectivo nacional para las Empresas de Publicidad (BOE 20-2-2002) no efectúa ninguna alusión a las actividades de interpretación artística, ni en la clasificación profesional que efectúa (artículos 15 y 16), ni en relación con su ámbito de aplicación, recoge la exclusión de las personas a las que se encomienda un trabajo determinado sin continuidad en la función, ni sujeción a jornada, salvo que su situación dimane de un contrato laboral (artículo 2.c).

¹³⁵ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas, Sala de lo Social, de 3 de noviembre de 1989, FJ. 3º (AS. 1345/1989) se pronuncia sobre la extinción del contrato de trabajo de un artista-animador, entendiéndose que ha sido por mutuo acuerdo de las partes, no un despido. El anexo I del convenio colectivo de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid incluye a los animadores. Los convenios colectivos de los parques temáticos, en general, excluyen de su ámbito de aplicación a los artistas animadores, con los que mantienen una relación laboral sobre la base de contratos de trabajo vía Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto. A título de ejemplo el convenio colectivo de la empresa Port Aventura S.A. (DOGC 1-6-2000) en su artículo 2 excluye a los artistas contratados vía Real Decreto citado, no obstante, en alguna ocasión se ha considerado de aplicación subsidiaria el convenio colectivo de la empresa, así la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 16 de marzo de 2001, FJ. 1º (AS. 1462/2001) se pronuncia en relación con el despido de un trabajador contratado como artista en espectáculos públicos, entendiéndose que el convenio colectivo es de aplicación subsidiaria a todos los trabajadores de la empresa, incluidos los artistas, ya que en su artículo 2 se alude a todos los trabajadores sin efectuar ninguna distinción, considerando que es trabajador fijo discontinuo al cubrir actividades permanentes de la empresa pero discontinuas en el tiempo.

¹³⁶ Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 16 de julio de 1990, FJ. 2º (RJ. 6406/1990) y del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 2 de mayo de 2000, FJ. 2º (AS. 2697/2000).

¹³⁷ Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 8-7-1981 (RTCT. 4823/1981).

¹³⁸ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 1990, FJ 1º (AS. 3973/1990) se refiere a un desfile de modelos al aire libre y si bien declara la incompetencia de la Jurisdicción de lo Social por tratarse de un contrato de ejecución de obra entre el promotor artístico y la empresa de prendas de piel, recoge que el promotor artístico ha sido en este caso el empresario u organizador del espectáculo público y que la relación que ha mantenido con los modelos a los que denomina artistas es laboral. El Informe de la Dirección General de Trabajo de Trabajo de 29 de marzo de 1990, parte de entender que al no definir el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, el concepto de actividad artística permite sostener una interpretación amplia del mismo, identificando dicha prestación con los medios en los que se desarrolla, en general cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos o a actuaciones de tipo artístico o de exhibición. Considera que la actividad de los modelos requiere la posesión de concretas aptitudes artísticas, respecto de las que puede presumirse una especial preparación y experimentación y la prestación de sus servicios se integra en un espectáculo público. La Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 17 de abril de 1980 (RTCT. 2146/1980) configura como arrendamiento de servicios la relación que mantienen un modelo con una empresa, sobre la base de la discontinuidad, no exclusividad de los servicios, carencia de salario fijo y jornada.

aunque su carácter artístico es discutible¹³⁹, mantengo la opinión de que no es una actividad artística.

Como se ha reseñado la actividad de dirección en sus diversas vertientes en espectáculos públicos (dirección-realización, dirección de espectáculo, dirección de escena, dirección de orquesta, dirección coreográfica, dirección artística y dirección de doblaje) ha planteado problemas, además de por su calificación como relación laboral común o especial, por su diferenciación con la relación civil¹⁴⁰ o con la relación laboral especial de alta dirección¹⁴¹. En este supuesto habrá que atender a las circunstancias subjetivas y objetivas que rodean a la prestación para determinar si es subordinada o autónoma y en el supuesto de ser subordinada a las labores desarrolladas ya que pueden ser artistas en espectáculos públicos¹⁴², técnicos o personal de alta dirección.

En la regulación convencional sectorial se precisa en unos supuestos que son artistas en espectáculos públicos y en otros se les configura como técnicos tal y como se ha reseñado y en el ámbito de los convenios colectivos de empresa se excluye en algunos casos de su ámbito de aplicación al personal que ejerce funciones de alta dirección, al director titular, a los directores y a los solistas¹⁴³.

La calificación de la actividad desarrollada por los discjockey o montadores de discos tampoco es pacífica, en algún convenio colectivo se configura como

¹³⁹ DE LA VILLA GIL, L. E., MERCADER UGUINA, J. R.: *Modelos, agencias de modelos y empresas publicitarias*, Tecnos S.A., 1994, Madrid, pag. 31. ORTEGA FIGEIRAL, E.: *Todo sobre contratación laboral*, CISS, Valencia, 2003, pág. 605, considera que los modelos desarrollan actividades e incluso espectáculos.

¹⁴⁰ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de junio de 1995, FJ. 5º (AS. 2675/1995) considera que la relación mantenida por un Director de Escena es de arrendamiento de servicios, debido a la ausencia de ajenidad y del carácter personalísimo de la prestación.

¹⁴¹ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, de 15 de noviembre de 1994, FJ. 3º (AS. 4199/1994) estima que la relación mantenida por un Director Artístico de Orquesta y la empresa para la que trabaja es especial de alta dirección.

¹⁴² Opinión contraria por no ser su cometido laboral ofrecido a la contemplación del público mantiene HURTADO GONZALEZ, L.: *Artistas en espectáculos públicos: régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social*, cit. pag. 33 y MOLINA GANZÁLEZ-PUMARIEGA, R.: "Relaciones laborales especiales y asimiladas", *La doctrina laboral del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 1989-2000*, Cuadernos de Aranzadi Social, 2001, pags. 337-338.

¹⁴³ Artículos de los convenios colectivos, 1 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 6-7-1999) y 5 de la empresa Fundación Pública de las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999).

artística¹⁴⁴, mientras que en otros se recoge como técnica, opinión que mantengo¹⁴⁵. Algunos autores abogan por considerar la actividad desarrollada por clarividentes, quiromantes o adivinos como artística siempre que se desarrolle en la forma establecida en el artículo 1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto¹⁴⁶. Actividad que cabría incluir en el género variedades.

En síntesis, ni son artistas todos los incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, ya que puede acoger a deportistas profesionales, ni en la normativa de Seguridad Social debido a que su ámbito de aplicación se extiende a determinado personal que colabora en espectáculos públicos, ni se contemplan en las normas todos los posibles artistas, sólo aquellos que realizan su trabajo en el seno de un espectáculo público. “Ni son todos los que están, ni están todos los que son”¹⁴⁷.

3.3. Delimitación entre la relación laboral especial y otras relaciones o figuras

La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos no es la única que implica un intercambio de trabajo artístico por una percepción económica. Hay otras relaciones mercantiles, civiles y laborales con las que puede compartir el mencionado intercambio, debido a que la actividad artística en espectáculos públicos puede desarrollarse de formas muy diversas, que van a dar lugar a relaciones jurídicas distintas¹⁴⁸. Por esta razón resulta en bastantes ocasiones difícil delimitar si nos

¹⁴⁴ El anexo III del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 31-3-2000) definía al discjockey o montador de discos como el artista que tiene la misión de seleccionar, programar y ejecutar mediante discos, cintas magnetofónicas o cualesquiera otros medios mecánicos actuales o que se creen a este fin en el futuro, también programará los medios de iluminación acordes con la música siempre y cuando tengan una instalación lógica y su manejo no interfiera en la realización de su cometido principal.

¹⁴⁵ Anexo tercero del Acuerdo Marco Nacional para artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998).

¹⁴⁶ ROQUETAS BUJ, R.: *El trabajo de los artistas*, cit., pág. 24; ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 95.

¹⁴⁷ LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F.: “Artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores”, cit., pág 191.

¹⁴⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social de Andalucía / Sevilla, de 26 de septiembre de 1997, FJ. 1º (AS. 5328/1997).

hallamos ante una relación laboral de artista en espectáculos públicos o ante alguna de las relaciones reseñadas¹⁴⁹.

Además en las diferentes Administraciones Públicas hay profesionales que realizan una prestación artística en espectáculos públicos con status jurídico de funcionarios públicos, existen becas destinadas a proseguir o ampliar estudios artísticos y aficionados o amateurs, figuras cuyo deslinde con la relación objeto de estudio puede resultar a veces problemática.

3.3.1. Relaciones civiles

El Código Civil recoge dos figuras contractuales que implican un intercambio de actividad por renta económica, el contrato de arrendamiento de servicios y el contrato de ejecución de obra. Su diferenciación con la relación laboral objeto de estudio ocasiona con cierta frecuencia conflictos. Poniéndose de relieve que es la atención particularizada a diferentes circunstancias concurrentes de índole subjetiva y objetiva las que podrían determinar si la concreta relación de servicios es subordinada o autónoma¹⁵⁰.

Nuestros tribunales para determinar qué tipo de relación es la existente en un supuesto de conflicto suelen partir con carácter general, en base al artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, de la actuación real de las partes, no de la declaración de voluntad de éstas, de la calificación jurídica que en su caso hayan podido acordar en una determinada relación, motivo por el que afirman que tal calificación es irrelevante, lo

¹⁴⁹ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de junio de 1995, FJ. 1º (AS. 2675/1995) recoge que “es evidente que la temática competencial desde el punto de vista procesal está íntimamente ligada al estudio de la relación jurídica que subyace entre las partes y a la calificación que de la misma se haga, pues si se estima que dicha relación es laboral, ya sea ordinaria, ya sea especial, la consecuencia inmediata es la de afirmar la competencia del Orden Social, mientras que si se estima inexistente toda relación laboral la consecuencia es la de otorgar la competencia automáticamente al Orden Civil y / o Mercantil el cual será, si así se le pide, el encargado de desvelar la verdadera calificación jurídica de la relación. ALONSO GARCIA, M.: *Curso de Derecho de Trabajo*, Ariel Derecho, Madrid, 1985, pág. 334, incluye a los artistas en las denominadas zonas grises al tratarse de una relación en la que no aparece del todo clara la naturaleza del vínculo.

¹⁵⁰ GARRIDO PÉREZ, E.: “Trabajo autónomo y trabajo subordinado en los artistas en espectáculos públicos”, *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho de trabajo*, Tecnos, Madrid, 1999, pág. 337.

realmente significativo son las prestaciones y contraprestaciones que van a integrar dicha relación¹⁵¹.

Para su análisis se acude como fundamental criterio a los presupuestos sustantivos de la relación laboral especial, cuya concurrencia van a inferir utilizando sus signos de exteriorización, valorando si concurren o no en una determinada relación. Sin perjuicio de que fundamentalmente las notas de dependencia y ajenidad pueden presentar ciertas especificidades según el tipo de actividad artística o del género de que se trate y del medio de difusión del espectáculo público.

Es por tanto fundamental analizar la casuística que puede presentarse en cada supuesto concreto para determinar cuál es la verdadera naturaleza jurídica del vínculo existente entre las partes, “sin que quepa establecer normas o principios generales para una determinada profesión o actividad, ya que el modo o manera de realización de la misma puede diferir enormemente de unos casos a otros y no cabe aplicar en todos ellos una misma calificación”¹⁵².

3.3.1.1. Arrendamiento de servicios

En el contrato de arrendamiento de servicios una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto (artículo 1542 del Código Civil). Supone que el profesional realiza la prestación y organiza su ejecución por su cuenta, sin sometimiento a las órdenes e instrucciones de la parte contratante y cobra la percepción económica acordada.

Dado que la relación laboral por evolución normativa ha sido desplazada del Código Civil a la legislación de trabajo, va a compartir una esencia similar que acrecienta las dificultades para deslindar las fronteras borrosas y difusas entre la citada relación laboral y la figura civil, dando lugar a un índice mayor de litigiosidad¹⁵³, ya que

¹⁵¹ Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña, de 14 de diciembre de 1999, FJ .3ª (AS. 3979/1999) y de Madrid, de 30 marzo de 2001 FJ.1º (JUR. 166924/2001).

¹⁵² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 14 de diciembre de 1999, FJ. 3º (AS. 3979/1999).

¹⁵³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 24 de febrero de 1992, FJ. único (AS. 1038/1992).

unos mismos servicios artísticos considerados en la pura objetividad de la prestación en que consisten pueden ser objeto de contrato de trabajo o de arrendamiento de servicios.

Razón por la que la diferencia entre ambas figuras reside en las circunstancias concurrentes de la relación que une a las partes y en el desarrollo de la prestación. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 1214 del Código Civil es el demandante que alega la existencia de un contrato de trabajo con la persona o entidad demandada quien está obligado a demostrar la existencia del mismo¹⁵⁴.

Para delimitar ante qué tipo de relación nos hallamos en un supuesto de conflicto, como se ha reseñado con anterioridad, se utilizan las notas configuradoras del contrato de trabajo de artistas en espectáculos públicos. Posible nota distintiva entre ambas figuras es el hecho de que quien presta sus servicios lo haga bajo la dirección y ámbito de organización del empresario y habitualmente con carácter exclusivo¹⁵⁵. La integración en el círculo rector empresarial es dato decisivo para distinguir el contrato de trabajo del contrato de arrendamiento de servicios y aún del contrato de ejecución de obra del Derecho Civil; lo cual no es óbice para que ante un supuesto concreto se utilicen indicios de otros presupuestos sustantivos además de la nota de dependencia¹⁵⁶.

Indicios que indican que nos hallamos ante una relación contractual de arrendamiento de servicios son actuar con plena independencia¹⁵⁷, carencia de ajenidad al conservar ad initio la persona los resultados de su trabajo y todos los derechos de

¹⁵⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de junio de 1995, FJ. 5º (AS. 2675/1995).

¹⁵⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 7 de julio de 1988, FJ. 2º (RJ. 5771/1988).

¹⁵⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala Social, de Madrid, de 20 de junio de 1995, FJ. 5º (AS. 2675/1995).

¹⁵⁷ Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 30 de abril de 1985 (RTCT. 2819/1985) sobre profesional autónomo que decidía con absoluta libertad la prestación de servicios, para quien hacerlo y las condiciones de su realización. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Málaga, Sala de lo Social, de 8 de febrero de 2002, FJ. 2º (AS. 1318/2002) configura como arrendamiento de servicios la relación que mantiene un pianista con la empresa, sobre la base de la ausencia de dependencia que se manifiesta en la autonomía que ostenta el actor, que realiza colaboraciones puntuales para la empresa. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Santa Cruz de Tenerife, Sala de lo Social, de 8 de marzo de 2006, FJ. 4º (AS. 1244/2006) alude al alto grado de autonomía en la ejecución de la actividad, música, no ya por cuanto el repertorio musical lo eligen ellos (dato secundario), sino porque el vestuario no se sujeta a las ordenes patronales (actúan con ropa de calle) dato relevante en un sector como el de la hostelería, en el que la uniformidad es la regla.

propiedad intelectual¹⁵⁸, hacerse cargo de los gastos de las giras de los artistas, figurar de alta en el impuesto de licencia fiscal, expedir facturas por los servicios prestados, con el Impuesto sobre el Valor Añadido y retención correspondiente¹⁵⁹ y en el contrato de grupo la colaboración en condiciones de igualdad, percibiendo las liquidaciones por las galas realizadas personal y directamente, sin sometimiento al poder sancionador de la empresa y con prestación de servicios por periodos de tiempo delimitados y previamente establecidos, pero no de forma continuada¹⁶⁰.

Y si bien el alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, el pago mediante facturas gravadas con el Impuesto sobre el Valor Añadido y la titularidad de los instrumentos musicales son datos que aisladamente considerados no impedirían la calificación de la relación jurídica como laboral, la titularidad de la infraestructura necesaria para la realización de actuaciones y la libertad para actuar en otros lugares, son signos que llevan a concluir que se trata de un empresario autónomo que presta servicios no laborales para las empresas que en cada momento le contratan¹⁶¹. Por el contrario si en la relación confluyen, aunque alguna de las partes haya querido eludirlo u ocultarlo, las notas definatorias de la relación laboral, el contrato será de trabajo¹⁶².

¹⁵⁸ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de junio de 1995, FJ. 5º (AS. 2675/1995) entiende que en el caso que enjuicia de un Director de Escena se da ausencia de ajenidad, ya que conserva todos los derechos de propiedad intelectual de la obra, lo que es reconocido por el mismo a través de carta notarial en la que hace constar que enterado de los cambios producidos unilateralmente en su ausencia en el espectáculo, que afectan a la esencia de la puesta en escena, repudia la paternidad del montaje, independencia que se demuestra en el hecho de que no estuvo encuadrado en el esquema jerárquico, ni tuvo una posición de subordinación, pues no actuó bajo las ordenes o directrices de la empresa, sino con plena independencia y con ausencia del carácter personalísimo de la prestación, que podía asumir él u otros; se realiza un estudio de las funciones desarrolladas y de otras normas, así se acude a la Ley de Propiedad Intelectual en la que el director está fuera del marco de la regulación que se efectúa de artista interprete o ejecutante y en la normativa del Impuesto sobre Actividades Económicas en la sección de actividades artísticas que diferencia el grupo en el que incluye a directores de cine y teatro, de actores de cine y de teatro para concluir que la relación mantenida por el director de escena es de arrendamiento de servicios.

¹⁵⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 24 de febrero de 1992, FJ. único (AS. 1038/1992) en la que se desestima exista relación laboral entre un músico y un grupo musical.

¹⁶⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 25 de enero de 1994, FJ. único (AS. 416/1994).

¹⁶¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 14 de diciembre de 1999, FJ. 4º (AS. 3979/1999).

¹⁶² Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 13 de julio de 1992, FJ. 3º (RJ. 5613/1992).

3.3.1.2. Ejecución de obra

En el contrato de ejecución de obra una de las partes se obliga a ejecutar una obra para la otra por un precio cierto (artículo 1544 del Código Civil). A la hora de deslindar en un supuesto de conflicto qué tipo de relación une a las partes se utilizan igualmente los presupuestos sustantivos del contrato de trabajo artístico en espectáculos públicos, la confluencia o no de sus indicios de exteriorización.

Posible nota distintiva entre ambas figuras puede ser la ajenidad en los medios de producción, si bien en los supuestos frecuentes en el sector artístico en los que el trabajador aporta algún material de trabajo (recogidos en la regulación convencional o pactados en contrato de trabajo) la diferenciación se torna más conflictiva al colocar tal aportación el vínculo existente más cerca del arrendamiento de obra, que incluye el factor trabajo y los elementos físicos y materiales para llevarlo a efecto, que del contrato de trabajo. La diferenciación estriba en la entidad de los medios aportados.

Objeto del contrato de ejecución de obra va a ser el resultado, la obra, a diferencia del objeto del contrato de trabajo que es la actividad misma¹⁶³. No obstante, en los supuestos de contratos de trabajo artístico de escasa duración, para una o varias actuaciones, el criterio del objeto del contrato pierde su valor, debido a que la actividad artística conduce a un resultado que interesa al empresario en primera instancia y directamente. Razón por la que se erige como nota diferenciadora la dependencia, lo que no implica que en el contrato de ejecución de obra pueda haber cierta dosis de subordinación basada en las condiciones pactadas para su ejecución, concretables en especificación, verificación, modificación, aprobación final y realización de la obra dentro de plazo fijado.

Se resaltan como notas diferenciadoras que en el contrato de obra no existe traslación de riesgos, los asume quien la ejecuta, en el contrato de trabajo los soporta el empleador, la retribución se estipula en el contrato de obra global e inicialmente a diferencia de lo que sucede con carácter general en el contrato de trabajo (salvo que la

¹⁶³ La Sentencia de 19 de mayo de 1986 (RJ. 2570/1896) sobre un director cinematográfico, considera competente la Jurisdicción de lo Social, al entender que es artista, por lo que ni la forma de retribución variable, ni el pacto añadido de facilitar el guión, que aisladamente considerado sí constituiría un contrato de obra, en el que el resultado sería el objeto mismo de la relación contractual (pero no cuando se une con el carácter de accesoriedad a otro principal), pueden hacer variar su verdadera naturaleza jurídica.

contratación sea para una actuación), en el contrato de obra no hay sometimiento en el tiempo y forma de la ejecución, en el contrato de trabajo sí y que en las relaciones laborales predomina la actividad sobre el resultado, mientras que en el contrato de obra sólo interesa el resultado, sin perjuicio de que el ejecutor tenga que mantener un cierto nivel de actividad¹⁶⁴.

3.3.2. Otras relaciones laborales

El Estatuto de los Trabajadores recoge la relación laboral común u ordinaria y otras relaciones laborales especiales, en concreto la de alta dirección, en lo que afecta a los Directores en su variadas vertientes, que ha dado lugar a cuestionarse si la relación que mantienen éstos con la empresa se incluye en la relación laboral especial o se configura como personal de alta dirección.

3.3.2.1. La relación laboral común

La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos parte de los presupuestos sustantivos de la relación laboral común u ordinaria, el trabajador ha de dedicarse voluntariamente a la prestación de una actividad, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario, a cambio de una retribución. A los que se unen unos presupuestos sustantivos específicos que la configuran como especial, ha de tratarse de una actividad artística en un espectáculo público. Estos presupuestos sustantivos específicos son los que van a servir para distinguir ante un supuesto de conflicto la relación laboral común de la relación laboral especial, ya que la carencia en una relación laboral determinada de ambos o de uno de ellos va a significar que podemos hallarnos ante una relación laboral común¹⁶⁵.

¹⁶⁴ MOLERO MANGALO, C., SÁNCHEZ-CERVERA, J., LOPEZ ALVAREZ, M^a. J., MATRORAS DIAZ CANEJAS, A.: *Manual de Derecho de Trabajo*, McGraw, Madrid, 2000, pág. 38.

¹⁶⁵ No obstante, existe algún pronunciamiento en que se ha considerado relación laboral común la relación mantenida entre un músico y la orquesta para la que trabaja, así se recoge que la relación del actor no lo fue con las diversas entidades que contrataron los servicios de la orquesta-empresa mediante un pacto con su representante; lo consignado excluye apreciar en el caso el denominado contrato de grupo musical porque su naturaleza jurídica y las relaciones entre sus componentes difieren; lo que lleva a entender que existe una relación de trabajo ordinaria, que corrobora el artículo 8.1. al establecer la presunción de laboralidad, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 24 de mayo de 1999, FJ. 3º (AS.1383/1999). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Málaga, Sala de lo Social, de 27 de enero de 1992, FJ. 5º (AS. 135/1992) considera también relación laboral común la mantenida entre un músico y la orquesta.

El presupuesto sustantivo específico de que la actividad desarrollada por el trabajador sea artística motiva la exclusión expresa de la relación laboral especial de los técnicos y auxiliares, al no realizar en el espectáculo público una actividad artística, sino de colaboración (artículo 1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto) y la de prestaciones que no pueden ser consideradas artísticas, que pueden canalizarse vía contrato de trabajo común¹⁶⁶, así la de una redactora que además presenta un informativo¹⁶⁷, la de un meteorólogo¹⁶⁸, la de una presentadora de un programa informativo y divulgativo¹⁶⁹ y la de una presentadora-entrevistadora¹⁷⁰.

El requisito de que la actividad artística se desarrolle en el seno de un espectáculo público va a suponer las exclusiones de la relación laboral especial de actividades artísticas no ejecutadas en este contexto. Así actividades de docencia, culturales, etcétera, en materias artísticas, tales como música, danza o teatro, sin perjuicio de que la relación pudiera revestir carácter común, la actividad de creación de obras dramáticas, musicales, guiones, etcétera, ya que quienes trabajan en ellas aunque

¹⁶⁶. Se ha reseñado que los tribunales italianos han admitido la laboralidad de la prestación existente entre un actor pornográfico y una productora cinematográfica, ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 86, laboralidad que en su caso considero que no podría encuadrarse en la relación laboral especial debido a que considero que no se trata de una actividad artística. La sentencia del Tribunal Constitucional, de 5 de abril de 1984 (RTC. 49/1984), FJ. 8º, diferencia las películas de arte y ensayo que revisten interés cultural, situadas más en el marco de fomento a la cultura, ya que se orientan a la protección y estímulos de bienes culturales, mediante técnicas de fomento, del conjunto de medidas coercitivas y desestimuladoras de la calificación de las películas X, que se configuran como límite a las libertades que proclama el artículo 20 de la Constitución Española.

¹⁶⁷ Sentencia del Juzgado de lo Social, de la Comunidad de Madrid, número 33, de 13 de noviembre de 2001, FJ. 3º (AS. 3822/2001).

¹⁶⁸ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 2 de mayo de 2000, FJ. 2º (AS. 2697/2000) entiende que las funciones desarrolladas no son artísticas, considerando como artista al que actúa en un espectáculo público, las funciones desarrolladas por el demandante son las de meteorólogo, elaborar y presentar unos conocimientos detallados, ofreciéndolos dentro de un servicio alejado de lo que es un espectáculo público.

¹⁶⁹ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid de 28 de junio de 2002, FJ. 1º y 4º (JUR. 213560/2000) desestima el complemento de polivalencia que reclama una presentadora de programas, que aunque tiene suscritos contratos en los que consta como artista, las tareas que realizaba eran las de presentadora de un programa informativo y divulgativo, entendiéndose que mantiene una relación laboral común.

¹⁷⁰ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid, de 20 de septiembre de 2002, FJ.5º (JUR. 281920/2002) considera que por las funciones desempeñadas por la actora, presentadora-entrevistadora, la relación laboral es común, aunque en los contratos conste de artista en espectáculos públicos. no constituye actividad artística el presentar un informativo al no participar en un vínculo comunicativo de expresiones, sino que es una tarea que encaja de plano en lo que constituye una mera actividad técnica, tarea socialmente atribuida a los medios de comunicación social, la elaboración y difusión de noticias.

realicen la obra con la finalidad de servir a un futuro espectáculo público, no trabajan en el espectáculo público, con una status jurídico, que en su caso y sin perjuicio de otras relaciones, sería factible encajar vía relación laboral común¹⁷¹ y las actividades artísticas desarrolladas en un medio privado (artículo 1 del Real Decreto regulador), en el que se incluirían prestaciones artísticas realizadas en viviendas o locales particulares o no que carezcan de divulgación pública, que podrían tener carácter laboral común.

3.3.2.2. Otras relaciones laborales especiales

Los problemas de delimitación entre la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos y otras relaciones laborales especiales se circunscriben a la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, regulada en Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, en el caso de los Directores, fundamentalmente los de orquesta.

Como relación laboral especial de Alta Dirección se ha considerado la mantenida por un Director Artístico de Orquesta que tenía encomendadas las funciones de confeccionar la programación anual de actuaciones, calendario, obras a representar, coordinación con los artistas invitados, contratación de los refuerzos necesarios para las actuaciones, asesoramiento, organización y control de las pruebas de acceso, disponiendo con total autonomía de la partida presupuestaria. Funciones que se considera implican el ejercicio de poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma, ostentados con autonomía y plena responsabilidad, sin otras limitaciones que los criterios e instrucciones directas de la empresa, poderes propios del titular jurídico de ésta y expresivos de una potestad rectora y organizativa¹⁷².

¹⁷¹ La relación laboral común de los autores asalariados es estudiada por VALDES ALONSO, A.: *Derechos de propiedad intelectual y contrato de trabajo*, cit., paginas 101 y siguientes, entendiendo que los presupuestos de ajenidad y dependencia han de modalizarse en atención a la peculiaridad del trabajo desempeñado y a la concurrencia de derechos de propiedad intelectual. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 31 de marzo de 1997, FJ. 5º (R.J. 3587/1997) se refiere a la posibilidad de que los autores puedan mantener una relación laboral, siendo la cesión de la obra del autor objeto del contrato de trabajo y con sujeción a la legislación laboral, si bien el contenido del derecho de propiedad intelectual diverso y elástico lleva consigo que la verificación de si existe o no ajenidad, haya de depender de que los derechos cedidos incluyan los principales derechos de explotación dentro del giro o tráfico económico de la profesión y del sector de actividad o por el contrario tengan una importancia económica accesoria dentro de ella.

¹⁷² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, de 15 de noviembre de 1994, FJ. 2º y 3º (AS. 4199/1994), caso en el que el Director Artístico con anterioridad a la firma del contrato

En otros supuestos se ha aludido a la similitud del personal de alta dirección con el Director de Orquesta, sobre el que aprecia una dependencia atenuada por la amplia delegación de poderes en la gestión y dirección, no obstante, compete a la empresa la gestión y dirección de ésta y el Director trabaja para ella, actúa en nombre de ella, que es quien le nombra y le revoca en su caso¹⁷³.

En el caso de los directores hay que atender a las circunstancias subjetivas y objetivas que rodean a la prestación para determinar en primera instancia si es subordinada o autónoma¹⁷⁴. Y en el supuesto de ser subordinada a lo pactado en contrato de trabajo y en caso de duda estudiar las funciones encomendadas, ya que puede configurarse como personal de alta dirección o en atención a la precisión que efectúan algunos convenios colectivos sectoriales como artista en

de trabajo de alta dirección, había venido realizando idénticas funciones en la empresa, que a falta de regulación estatutaria se encuadraron en la normativa jurídica precedente, formalizando tras ésta un contrato de alta dirección. Sobre el tema SALA FRANCO, T.: *La relación laboral de los altos cargos directivos de las empresas*, Deusto S.A., Bilbao, 1990.; MARTINEZ MORENO, C. A.: *La relación de trabajo especial del personal de alta dirección*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1994; DE VAL TENA, A. L.: *Los trabajadores directivos en la empresa*, Aranzadi S.A., Pamplona, 1999.

¹⁷³ Sentencia del Juzgado de lo Social, de Badajoz, número 6, de 6 de noviembre de 2002, FJ. 5º (AS. 58/2002).

¹⁷⁴ Tal y como se ha señalado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de junio de 1995, FJ. 5º (AS. 2675/1995) entiende que en el caso que enjuicia de un Director de Escena, se da ausencia de ajenidad ya que conserva todos los derechos de propiedad intelectual de la obra, independencia que se demuestra en el hecho de que no estuvo encuadrado en el esquema jerárquico, ni tuvo una posición de subordinación, pues no actuó bajo las ordenes o directrices de la empresa, sino con plena independencia y con ausencia del carácter personalísimo de la prestación, que podía asumir él u otros; se realiza un estudio de las funciones desarrolladas y de otras normas, así se acude a la Ley de Propiedad Intelectual en la que el director está fuera del marco de la regulación que se efectúa de artista interprete o ejecutante y en la normativa del Impuesto sobre Actividades Económicas en la sección de actividades artísticas que diferencia el grupo en el que incluye a directores de cine y teatro, de actores de cine y de teatro para concluir que la relación mantenida por el director de escena es de arrendamiento de servicios.

espectáculos públicos¹⁷⁵ o como técnico¹⁷⁶, en el ámbito de las empresas se suele excluir de la aplicación del convenio colectivo a los Directores¹⁷⁷.

3.3.3. La relación de servicios de los funcionarios públicos

El Estatuto de los Trabajadores, de aplicación supletoria en virtud de lo previsto en el artículo 12.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, en su artículo 1.3. a) excluye de su ámbito de aplicación “la relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones Locales y las Entidades Públicas Autónomas, cuando al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias”. En este precepto van a quedar incluidos los funcionarios de carrera o de empleo, interinos y eventuales de la Administración Central, Autonómica, Local e Institucional y el personal al servicio de Entidades Públicas Autónomas cuando su relación por imperativo legal se regule por normas administrativas o estatutarias.

En las Administraciones Públicas coexisten funcionarios y personal laboral por lo va a ser la Ley la que regule el modo de provisión de puestos de trabajo a su servicio,

¹⁷⁵ En el sector de doblaje los directores se incluyen en la rama artística, artículos de los convenios colectivos, 3 nacional de profesionales de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), que además incluye en la mencionada rama a ayudantes de dirección y adaptadores-ajustadores de diálogos, 2 de doblaje y sonorización (rama artística) de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 3 de profesionales de doblaje (rama artística) de Cataluña (DOGC 6-10-1997) y 3 de profesionales de doblaje (rama artística) de Valencia (DOGV 23-10-2002). El artículo 2 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 28-4-2004) recoge como funciones artísticas las desarrolladas por el Director de Escena, el Director Artístico, el Director Coreográfico y el Director de Escena.

¹⁷⁶ En el anexo tercero del Acuerdo Marco Nacional para artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) al Director Coreográfico y al Director de Escena se les configura como técnicos.

¹⁷⁷ En los convenios colectivos de algunas empresas se excluye de su ámbito de aplicación al personal que ejerce funciones de alta dirección, artículos de los convenios colectivos, 5 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 1 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 6-7-1999), 2 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001), 3 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-8-2001), 3 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 2 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 1 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005). En el ámbito de las empresas se excluye al Director Titular en los artículos de los convenios colectivos, 1 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 6-7-1999) y 3 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003). Se excluye al Director, 1 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 6-7-1999) y al Director Artístico, 1 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 3 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 2 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y se configura como supuesto de excedencia forzosa el hecho de que un trabajador pase a desempeñar funciones de alta dirección en la empresa, artículo 32 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

la que recoja los criterios para clasificarlos como funcionariales o laborales¹⁷⁸. Por ello la adscripción del artista en espectáculos públicos al sector de la contratación administrativa o al sector de la contratación laboral depende “no de la naturaleza del servicio prestado, sino de la existencia de una normativa con rango de Ley que lo autorice y su sometimiento a la misma, lo que en definitiva significa, que en ocasiones, sólo el bloque normativo regulador del contrato por libre decisión de quienes lo conciertan, de acuerdo con las Leyes, es capaz de diferenciar una y otra modalidad contractual”¹⁷⁹.

Los artistas en espectáculos públicos que tienen el status jurídico de funcionarios públicos se van a regir por las normas administrativas correspondientes¹⁸⁰, dándose la circunstancia de que a veces coexisten junto con personal laboral sujeto a la relación laboral especial objeto de estudio¹⁸¹.

¹⁷⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional, de 11 de junio de 1987, FJ. 3º (RTC. 99/1987).

¹⁷⁹ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 30 de abril de 1985 (RJ. 2807/1985) que declara la incompetencia de la Jurisdicción de lo Social para conocer de la reclamación planteada por un músico contratado por el Ministerio de Educación y Ciencia para actuar como contrabajo en la Orquesta Nacional de España, por considerar que la relación mantenida por las partes es de carácter administrativo, al haber sometimiento expreso a estas normas que autorizaban dicha contratación. La sentencia del Juzgado de lo Social, de Badajoz, número 6, de 6 de noviembre de 2002, FJ. 5º (AS. 58/2002) recoge que según reiterada doctrina del Tribunal Supremo no hay ninguna diferencia de contenido esencial entre una relación laboral concertada con la Administración o una relación administrativa (así, sentencia de 17 de diciembre de 1986 (RJ. 7506/1986), con arreglo a esta doctrina se ha venido estableciendo que la configuración de una relación como administrativa o laboral es optativa para la Administración, salvo en determinados casos en que es imperativa la forma administrativa.

¹⁸⁰ A título de ejemplo cabe citar la Orquesta Nacional de España, cuyos miembros han tenido atribuida por Ley de 31 de diciembre de 1946 la condición de funcionarios públicos. El Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Orquesta Nacional de España, Real Decreto 1245/2002, de 29 de noviembre, en su Exposición de Motivos, señala que la anterior legislación no permite la convocatoria de las plazas que los funcionarios van dejando vacantes, por lo que las cada vez mayores deficiencias de plantilla se palián acudiendo a la contratación temporal de músicos, a través de la modalidad de contratos artísticos, lo que da lugar a una progresiva precarización de la plantilla, que se traduce en inestabilidad y desmotivación, con el consiguiente riesgo de que ello acabe repercutiendo en el nivel artístico del conjunto sinfónico. Motivo por el que establece que la Orquesta Nacional de España va a estar formada por personal contratado en régimen de derecho laboral, sin perjuicio del derecho de los profesores funcionarios titulares en plazas no escalafonadas a extinguir, a optar por mantener su actual régimen o bien por pasar a régimen laboral, quedando en éste caso en la situación de excedencia prevista en la legislación vigente (disposición transitoria única)

¹⁸¹ Como ejemplo de la coexistencia en una misma empresa de artistas funcionarios públicos y de artistas personal laboral cabe citar la empresa Consorcio del Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña, regida a estos efectos por el Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario (DOGC 29-6-2000) y por el convenio colectivo del personal laboral (DOGC 29-6-2000).

La Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, en su artículo 5 declara el carácter de privados de los contratos que tengan por objeto la creación e interpretación artística y los de espectáculos públicos, excluyéndolos expresamente del carácter de administrativos.

3.3.4. Otras figuras

Hay dos situaciones que se plantean en la práctica que pueden ocasionar problemas de delimitación con la relación laboral especial. La de quienes poseen una beca para proseguir o ampliar estudios artísticos en uno de los sectores o géneros que se desarrollan en espectáculos públicos. Y la de las personas que realizan una actividad artística en espectáculos públicos en calidad de amateurs o aficionados.

3.3.4.1. Becarios

En la actividad artística existen becas otorgadas por diferentes organismos y entidades públicos o privados consistentes en ayudas de diversa índole, que tienen la finalidad de ayudar o coadyuvar a proseguir o ampliar estudios artísticos en sectores y géneros que se desarrollan en espectáculos públicos. Nuestros tribunales entienden que la beca se configura como “una donación modal” en virtud de la cual el becado recibe un estipendio, comprometiéndose a la realización de algún tipo de contraprestación¹⁸².

La beca no exige a la persona que la posee una prestación de servicios, aunque sí puede implicar contraprestaciones consistentes en la obligación por parte del becario de determinados resultados en sus estudios artísticos y por parte de la persona o entidad concedente en una gratificación. Situación que se configura como trabajo realizado a título de amistad, benevolencia o buena vecindad (artículo 3.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, por la aplicación supletoria recogida en el artículo 12.1 del Real Decreto

¹⁸² Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 13 de junio de 1988, FJ. 2º (RJ. 5270/1988) y de 26 de junio de 1995, FJ. 2º (RJ. 5365/1988). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 13 de julio de 2000, FJ. 3º (AS. 2195/2000) considera lícita la beca concedida a la actora, bailarina, para perfeccionar sus estudios en un Ballet, conlleva el percibo de determinadas gratificaciones económicas, por haber sido concedida con todos los requisitos legales y estar prevista la finalidad formativa en el Ballet de referencia, con la finalidad primordial de desenvolvimiento de la danza gallega, su estudio y promoción.

1435/ 1985, de 1 de agosto) y por tanto excluida de la aplicación de la legislación laboral y de la normativa reguladora de la relación laboral especial¹⁸³.

No obstante, cabe la posibilidad de que bajo la denominación de beca se encubra una relación laboral especial de artista en espectáculos públicos por concurrir los presupuestos sustantivos que configuran la citada relación. Nuestros tribunales a efectos de su diferenciación consideran criterio fundamental la finalidad formativa de la beca, que el estudio redunde en la formación del becario y en su propio beneficio, en caso contrario si prevalece el interés de la entidad en la obtención y prestación de unos servicios y la entidad hace suyos los resultados del trabajo del becario se tratará de un contrato de trabajo no de una beca. Por esta razón no habrá beca cuando los servicios del supuesto becario cubren o satisfacen necesidades que de no llevarse a cabo por aquel tendrían que encomendarse a un tercero¹⁸⁴.

En la doctrina se alude a la correspondencia entre los estudios en curso o cursados por el becario, a la naturaleza de los servicios a prestar por la beca, perfeccionamiento y ampliación de conocimientos como único fin y a la improductividad del trabajo realizado, ya que en el caso de que el servicio que preste el becario sea permanente y esencial para el funcionamiento de la empresa, si responde a necesidades permanentes y su actividad es la normal, habitual y continuada la concesión de la beca será una simulación del contrato de trabajo¹⁸⁵.

La ausencia de finalidad formativa y la concurrencia de los presupuestos sustantivos de la relación laboral especial ha llevado a pronunciamientos

¹⁸³ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid de 20 de diciembre de 1989, FJ. 3º (AS. 2767/1989) se pronuncia sobre la inexistencia de relación laboral, en el caso de un denominado educando, que se entiende es becario, mientras que recibe una enseñanza musical en compensación toca en una banda, sin que ésta sea su ocupación preferente y menos profesional, circunstancia que no se desvirtúa por el hecho de que perciba una pequeña gratificación. El artículo 2 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 10-1-2001) excluye del ámbito de aplicación del convenio colectivo a los beneficiarios de cualquiera de las becas concedidas por la Administración del Principado de Asturias.

¹⁸⁴ Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 13 de junio de 1988, FJ. 2º (RJ. 5270/1988) y de 26 de junio de 1995, FJ. 2º (RJ. 5365/1988).

¹⁸⁵ LUJAN ALCARAZ, J.: *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1994, pág. 253.

jurisprudenciales de que bajo la situación de becario o educando se encubre una relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos¹⁸⁶.

3.3.4.2. Artistas aficionados

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, no dedica ninguna previsión expresa en relación con la situación de las personas que realizan una actividad artística en espectáculos públicos en calidad de aficionados o amateurs¹⁸⁷. Van a estar excluidos del ámbito de aplicación de la normativa reguladora de la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos en virtud del artículo 1.3.d) del Estatuto de los Trabajadores, por la aplicación supletoria prevista en el artículo 12.1 del Real Decreto citado, se trata de trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad.

La relación que une a las partes es un vínculo no oneroso técnicamente, hay una atribución patrimonial para el organizador de espectáculos públicos, pero sin contraprestación para el artista aficionado al no recibir a cambio un salario. El hecho de que no reciba un salario en sentido jurídico no implica que pueda recibir algún tipo de gratificación en metálico o en especie, de forma fija o variable.

¹⁸⁶ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 13 de julio de 2000, FJ. 1º (AS. 2195/2000) se pronuncia sobre la situación de una bailarina que inicialmente ha sido becaria, suscribe un contrato de trabajo temporal de artistas en espectáculos públicos y a la finalización del contrato de trabajo vuelve a la situación de becaria, entendiéndose en relación con esta última beca que bajo tal denominación se encubre una relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos, por concurrir todos los requisitos necesarios para ello, la prestación de una actividad artística en espectáculos públicos, de forma personal y voluntaria, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, a cambio de una retribución, relación laboral que se extingue por expiración del tiempo convenido al tratarse de una relación de carácter temporal. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 30 de mayo de 1998, FJ. 2º (AS. 6465/1988) se pronuncia sobre la reclamación de cantidad por diferencias salariales de un educando, al amparo de una beca en una banda de música, estimando la demanda por entender que hay ausencia de carácter formativo y concurren los requisitos de una relación laboral. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia, de Andalucía / Málaga de 24 de octubre de 2003, FJ.1º y 2º (AS. 1085/2003) se pronuncia unos educandos en los que al concurrir los presupuestos sustantivos de la relación laboral especial se estima ésta y su despido como improcedente, considera válidos los contratos de trabajo temporales suscritos, aludiendo a que no es exigible motivación de causa que terminan por finalización del tiempo convenido.

¹⁸⁷ A diferencia de lo que sucede en la relación laboral especial de los deportistas profesionales, el artículo 1.2 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, recoge la exclusión de su ámbito de aplicación a aquellas personas que se dedican a la práctica del deporte dentro de un club, percibiendo de éste solamente una compensación por los gastos derivados de la práctica deportiva.

La distinción entre la prestación del trabajador y la del aficionado puede entrañar dificultades, que se acrecientan sobre todo en los supuestos en los que el aficionado recibe a cambio una compensación económica o en especie. Dificultad que se pone de relieve al aludir a la “desgraciadamente habitual irregularidad en la conformación de estas relaciones”, que implica que con frecuencia queden al margen de protección normativa debido a las dificultades de prueba, salvo en niveles de mayor profesionalidad, a lo que se une “el escaso nivel de asociacionismo y de actuación colectiva en defensa de interés de tal índole”¹⁸⁸.

Nuestros tribunales vienen considerando amateur “a quien desarrolla la actividad... sólo por afición”, sin afán de lucro o compensación. Lo que no es óbice para que puedan abonarse cantidades que sufraguen los gastos derivados de tal actividad, pero “primando siempre el interés lúdico sobre el económico”, de manera que en ningún caso llegue a constituir dicha actividad la vía de obtener una retribución que constituya un medio de vida¹⁸⁹.

El hecho de que el aficionado llegue a cobrar algún tipo de percepción económica o en especie se configura como compensación por el tiempo ocupado o como ayudas por estudios. “La dotación pecuniaria recibida no puede considerarse que tenga la condición de salario fijo retribuidor de la típica obligación sinalagmática laboral, sino la materialización económica de la actividad prestataria, fundada en el perfeccionamiento, que satisface unos servicios no profesionales”¹⁹⁰.

Nuestros Tribunales se han pronunciado en alguna ocasión sobre el tema considerando que la relación mantenida entre las partes es de naturaleza amistosa y benévola, se trata de amateurs o aficionados, aunque puedan cobrar algún tipo de

¹⁸⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 12 de julio de 2000, FJ. 3º (AS. 4203/2000).

¹⁸⁹ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 6 de julio de 1979 (RJ. 4800/1979).

¹⁹⁰ Compensación por el tiempo ocupado, Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 20 de marzo de 1986 (RTCT. 427/1976) y de los Tribunales Superiores de Justicia, Sala de lo Social, de Castilla-León/ Burgos, de 18 de diciembre de 1989, FJ. 3º (AS. 1762/1989) y de Navarra, de 26 de marzo de 1991, FJ. 3º (AS. 2132/1991).

contraprestación por los gastos ocasionados, excluyendo en consecuencia la laboralidad de la relación¹⁹¹.

4. LA JURISDICCION COMPETENTE

La Jurisdicción competente de conformidad con el artículo 11 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, es la Jurisdicción de lo Social. El citado precepto va a establecer que “los conflictos que surjan entre los artistas en espectáculos públicos y las empresas, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia de los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social”.

Competencia que se extiende a los conflictos que se puedan ocasionar antes del inicio efectivo de la relación laboral, durante su vigencia, tras la pérdida de ésta como consecuencia de obligaciones derivadas del contrato de trabajo y en todos los aspectos de la relación laboral, individual, colectiva, de Seguridad Social, de Empleo, etcétera¹⁹².

¹⁹¹ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, de 26 de marzo de 1991, FJ. 3º (AS. 2132/1991) declara la inexistencia de relación laboral, considerando que los demandantes son músicos amateur, categoría con la que acceden a la empresa, contemplada en el Reglamento de Régimen Interior, sección no profesional o amateurs y percibiendo en tal concepto las cantidades establecidas en el citado Reglamento. La Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, de 10 de enero de 1991, FJ. 1º (AS. 225/1991) excluye la laboralidad de la relación durante el periodo que la actora fue aficionada, ya que con posterioridad suscribe contrato de trabajo indefinido, tras la superación de las pruebas restringidas convocadas. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social de 12 de julio de 2000, FJ. 3º (AS. 4203/2000) se pronuncia sobre la inexistencia de relación laboral de un actor que ha formado parte de un grupo de aficionados. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, de 3 de marzo de 2004, FJ. 4º (JUR: 186250/2004) desestima la reclamación de cantidad planteada por un actor al entender que no existe relación laboral especial entre éste y la denominada Compañía de Teatro dado que ésta es jurídicamente una asociación sin ánimo de lucro, teniendo como fines una labor artística y teatral, aprendizaje y desarrollo de dicha labor, promoción didáctica del teatro y la extensión de la cultura al conjunto de la sociedad.

¹⁹² La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 14 de diciembre de 1982 (R.J. 7809/1982) declara la competencia de la Jurisdicción de lo Social para conocer de la reclamación planteada por una artista de variedades, por entender que en el contexto concurre dependencia y subordinación a la empresa. La Sentencia de 13 de octubre de 1986, FJ. único (R.J. 5445/1986) se pronuncia sobre el contrato de grabación de un álbum discográfico, en el que se conviene la concesión por parte de la artista a la empresa con carácter de exclusividad la facultad de grabar y reproducir sus interpretaciones en discos y cintas para su posterior difusión por todo el mundo, con duración determinada y fijación de un número de discos a grabar por año, seleccionados de común acuerdo, así como la fecha de grabación, corriendo la dirección artística a cargo de la empresa, en cuya propiedad quedan las grabaciones, pactándose el abono de una cantidad por cada disco grabado y royalties. La sentencia de 7 de julio de 1988, FJ. 3º (R.J. 5771/1988) se refiere a un contrato de grupo, cuya actuación se adapta al programa marcado por la empresa, horario, y salario diario, aunque estuvieran dados de alta como autónomos y abonaran licencia fiscal. La Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 8 de julio de 1981 (RTCT. 4823/1981) recoge la competencia de la Jurisdicción de lo Social en el caso de una actriz que da su voz a personajes dramáticos

Las acciones derivadas del contrato de trabajo artístico prescriben según las previsiones recogidas en el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores y las normas de procedimiento son las establecidas en Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, Ley de Procedimiento Laboral.

en Radio. Las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia, Sala de lo Social, recogen la competencia de la Jurisdicción de lo Social, de Madrid, de 2 de octubre de 1990, FJ.1º (AS. 2640/1990) entre grupo musical con casa discográfica para realizar una serie de grabaciones, de 16 de julio de 1991, FJ. único (AS. 4683/1991) entre grupo musical y empresa por concurrir las notas que caracterizan la relación laboral, de Cataluña, de 18 de abril de 1995, FJ. 1º (AS. 1583/1995) entre grupo artístico y empresa sobre inexecución total, de 7 de septiembre de 1999, FJ. 2º (AS. 2888/1999) debido a que los demandantes venían dedicándose como músicos a la realización de actividades en verano por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la demandada y de 8 de noviembre de 1999, FJ. único (AS. 4794/1999) sobre un director de cine, sometido al guión que le presentan, a los artistas que le imponen y en el lugar y tiempo marcado por la empresa.

En este capítulo se va a tratar la relación individual de trabajo de los artistas en espectáculos públicos. Algunas materias, aquellas que se entendió por el legislador que podían tener un tratamiento conjunto, son objeto de regulación o de alguna precisión por el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, que reenvía otras a la ordenación convencional, a lo convenido en contrato de trabajo y al Estatuto de los Trabajadores. En lo no previsto expresamente se aplica en virtud de lo dispuesto en su artículo 12.1 el citado texto estatutario y demás normativa laboral, siempre que sea compatible con la naturaleza especial de la relación, sin perjuicio de las previsiones que vía autonomía individual o colectiva puedan realizarse.

1. EL INGRESO Y LA CONTRATACIÓN LABORAL

Aspectos en esta materia que se consideraron unitarios comunes y que por ello van a ser objeto de regulación o de alguna precisión en el Real Decreto citado son la capacidad para contratar de los menores de dieciséis años, forma del contrato, duración de la contratación y periodo de prueba. Materias no reguladas específicamente son la colocación, la capacidad específica para trabajar en un supuesto concreto, la colocación del artista, la libertad de contratación, la libertad de selección, los estadios previos al contrato de trabajo y la clasificación profesional. La regulación convencional va a abordar alguno de estos aspectos.

1.1. La capacidad para contratar

Para celebrar válidamente un contrato de trabajo se requiere tener capacidad para contratar genérica y específica. La capacidad genérica para contratar está limitada por la edad y por la nacionalidad en el caso de ser extranjero. La capacidad específica para trabajar en un supuesto concreto va a estar condicionada, además de por la edad y por la nacionalidad, por las titulaciones u otros requisitos que para el ejercicio de una determinada actividad o género artístico puedan requerirse.

La capacidad para contratar del empresario se rige por la normativa general y no presenta ninguna peculiaridad. La particularidad afecta al trabajador se refiere a la edad, al contemplarse la posibilidad de que los menores de dieciséis años intervengan en espectáculos públicos.

1.1.1. La capacidad genérica para contratar

La capacidad genérica para contratar del artista en espectáculos públicos se condiciona a dos requisitos: edad y nacionalidad. El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, se refiere en su artículo 2 a estos aspectos.

1.1.1.1. La edad

La capacidad del artista para concertar válidamente un contrato de trabajo en la relación laboral especial va a estar condicionada por el requisito de la edad, que limita la capacidad para comprometerse a la ejecución de una actividad artística en el contexto de un espectáculo público. El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, dedica el párrafo 1 del artículo 2 a la capacidad para contratar de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos¹⁹³.

No efectúa ninguna alusión específica hacia los mayores de dicha edad, por lo que sobre la base del artículo 12.1 del Real Decreto citado será de aplicación supletoria el Estatuto de los Trabajadores (artículo 7). Los artistas en espectáculos públicos mayores de dieciséis años y menores de dieciocho van a tener prohibida la admisión en trabajos nocturnos, aquellos realizados a partir de las veintidós horas, artículo 57 del Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, Real Decreto 2816/1982, de 27 de agosto, la participación en publicidad de determinados productos, así a

¹⁹³ El Artículo 7 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, recoge el derecho del menor a participar en la vida social de su entorno.

título de ejemplo de bebidas alcohólicas¹⁹⁴ y la realización de horas extraordinarias¹⁹⁵.

En relación con el trabajo de los menores de dieciséis años el artículo 6.4 del Estatuto de los Trabajadores recoge, como única excepción a la norma general de interdicción de admisión al trabajo a los menores de dicha edad, la posibilidad de su participación en espectáculos públicos, previa autorización de la Autoridad Laboral, por escrito y para actos determinados, en casos excepcionales y siempre que no suponga peligro para la salud física del menor ni para su formación profesional y humana. Posibilidad a la que se alude en los Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 60, artículo 4 y 138, artículo 9 y en la Directiva 94/33/CE, de 22 de junio de 1994¹⁹⁶.

¹⁹⁴ Artículo 6 de la Ley Foral 10/1991, de 16 de marzo, Prevención y limitación en el consumo de bebidas alcohólicas de Navarra (BOE 20-9-1991).

¹⁹⁵ Artículo 11 del convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005).

¹⁹⁶ El artículo 4 del convenio número 60 de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado por Instrumento de 8 de abril de 1971 (BOE 19-5-1971) va a recoger que “1. En beneficio del arte, de la ciencia o de la enseñanza la legislación nacional podrá conceder, por medio de permisos individuales, excepciones a lo dispuesto en los artículos 2 y 3 del presente convenio a fin de permitir la actuación de niños en espectáculos públicos y su participación como actores o figurantes en películas cinematográficas. 2. sin embargo: a) no se concederá ninguna excepción en caso de tratarse de un empleo peligroso, en el sentido del artículo 5, y especialmente, para los espectáculos de circo, variedades y cabaret. b) Se establecerán garantías precisas para proteger la salud, el desarrollo físico y la moralidad de los niños y para asegurarles buenos tratos, un descanso adecuado y la continuación de su instrucción. c) Los niños autorizados para trabajar en las condiciones previstas no deberán de trabajar después de medianoche. El artículo 9 del Convenio número 138 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Instrumento de 13 de abril de 1977 (BOE 8-5-1978), establece que “1. La autoridad competente podrá conceder...por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que se prevé en el artículo 2 de presente Convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas. 2. Los permisos así concedidos limitarán el número de horas de empleo o de trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que pueden llevarse a cabo”. La Directiva 94/33/CE, de 22 de junio de 1994, sobre protección de los jóvenes en el trabajo dispone en su artículo 4 que “Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el trabajo de los niños”, sin perjuicio de” establecer por vía legislativa o reglamentaria, que la prohibición no se aplique: a) a los niños que ejerzan las actividades contempladas en el artículo 5. Precepto que acoge que “ 1. La contratación de niños para que actúen en actividades de carácter cultural, artístico, deportivo o publicitario se someterá, en cada caso, a un procedimiento de autorización previa expedido por la autoridad competente. 2. Los Estados miembros determinarán, por vía legislativa o reglamentaria, las condiciones de trabajo de los niños en los casos a que se refiere el apartado 1, así como las modalidades de procedimiento de autorización previa, a condición de que las actividades no puedan perjudicar la seguridad, la salud o el desarrollo de los niños, ni puedan afectar a su asistencia escolar, a su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o a su aptitudes para que aprovechan las enseñanzas que reciben. 3. No obstante, el procedimiento previsto en el apartado 2, respecto de los niños que hayan cumplido trece años, los Estados miembros podrán autorizar, por vía legislativa o reglamentaria y en las condiciones que estipulen, la contratación de niños para que actúen en actividades de carácter cultural, artístico, deportivo o publicitario. 4. Los Estados miembros que tengan un sistema de aprobación específico para las agencias de modelos en lo que respecta a las actividades de los niños podrán mantener dicho sistema”.

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, va a regular en su artículo 2.1 el régimen jurídico de la citada autorización y en consonancia con lo establecido en el precepto estatutario citado establece 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”.

Objeto de la autorización va a ser el trabajo del menor de dieciséis años en espectáculos públicos, que puede ser principal, complementario o accesorio en el espectáculo público y continua en un determinado espectáculo público o grabación, u ocasional para una prestación concreta, al cual se alude con las denominaciones de intervención en el texto estatutario y de participación en el Real Decreto regulador.

Autorización que se solicita por los representantes legales del menor, habiendo de estarse a las normas sobre el particular establecidas en el Código Civil, por los padres que ostentan la representación de sus hijos menores, conjuntamente o bien uno de ellos con el consentimiento de otro¹⁹⁷ o en el caso de menores en situación de tutela por el tutor (artículos 154, 156 y 162 del citado Código)¹⁹⁸. Debe formularse por escrito, especificando “el espectáculo o la actuación”, expresiones disyuntivas que pueden inducir a pensar que hay que solicitar una autorización para cada actuación o espectáculo en el que el menor vaya a intervenir. El Estatuto de los Trabajadores alude en cambio a “actos determinados”, terminología que parece más correcta, ya que otorgada autorización para un espectáculo público incluiría las repeticiones o sesiones del mismo que se ofrezcan¹⁹⁹.

¹⁹⁷ En el supuesto de que exista conflicto en relación con la intervención del menor de dieciséis años en espectáculos públicos el Código Civil diferencia la oposición de ambos padres con el menor no emancipado, de la oposición del menor con sólo uno de ellos. En el caso de que padre y madre tengan interés opuesto al del hijo no emancipado se nombra un defensor que le represente en juicio y fuera de él. Se procederá también a este nombramiento cuando los padres tengan un interés opuesto al hijo menor no emancipado cuya capacidad deben completar. Cuando el conflicto de intereses se suscita con uno de los progenitores corresponde al otro por Ley y sin necesidad de especial nombramiento representar al menor y completar su capacidad (artículo 163).

¹⁹⁸ Cabe entender que cuando se trata de menores de dieciséis años emancipados jurídicamente o de hecho podrán solicitarla por si mismos.

¹⁹⁹ LOPEZ-TARRUELLA, MARTINEZ F.: “El artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores”, cit., pág. 198.

Ha de ir acompañada del consentimiento del menor si tuviera suficiente juicio, previsión acorde con el artículo 162 del Código Civil que establece tal extremo en el caso de contratos que obliguen al hijo a prestaciones personalísimas²⁰⁰, reiterada en la regulación convencional del sector de doblaje²⁰¹. No se recoge edad concreta en la que se considera que el menor adquiere suficiente juicio. Comparto la opinión de que hasta los siete años el representante legal del menor actuará sustituyendo al representado por gozar éste de capacidad limitada en su grado máximo, a partir de los siete años y hasta los doce años será la Autoridad Laboral la que valorará si el menor tiene suficiente juicio y en caso de estimar que es así deberá requerir su consentimiento, a partir de los doce años el menor adquiere suficiente juicio por lo que se requiere que preste consentimiento²⁰².

La Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, recoge en su artículo 9 el derecho del menor a ser oído, tanto en el ámbito familiar como en cualquier procedimiento administrativo o judicial en que esté directamente implicado y que conduzca a una decisión que afecte a su esfera personal, familiar o social. Por lo que aunque el menor haya prestado consentimiento la autoridad laboral deberá darle audiencia, en su caso. El menor pueda ejercitar este derecho por sí mismo o a través de la persona que designe para que le represente, cuando tenga suficiente juicio. Cuando ello no sea posible, o no convenga al interés del menor, podrá conocerse su opinión por medio de sus representantes legales, siempre que no sean parte interesada, ni tengan

²⁰⁰ SERRANO CHAMORRO, M^a. E.: “El derecho a ser oído del menor tras la nueva L. O. de 15 de enero de 1996“, *Creaciones Audiovisuales y propiedad intelectual*, Reus, Madrid, 2001, pag.170, considera que el ejercicio de este derecho es personal no ejercitable por representación, ya que se implanta para captar opiniones personales del menor.

²⁰¹ En el sector de doblaje se establece que la autorización se solicita por los representantes legales del menor, acompañada de suficiente juicio, artículos de los convenios colectivos, 35 nacional de doblaje (rama artística), 34 del sector de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997) y 24 del sector de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002).

²⁰² APILLUELO MARTÍN, M.: *La relación de trabajo del menor de edad*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1999, pág. 261. La Ley 1/1995, de 27 de enero, Normas Protectoras de Menores en el Principado de Asturias (BOE 20-4-1995) establece en su artículo 11 que ante cualquier actuación protectora, la Administración del Principado y las instituciones colaboradoras de integración social quedarán obligadas a prestar audiencia, al objeto de recabar la opinión del menor que tuviera doce años cumplidos o que aun teniendo edad inferior dispusiese de suficiente juicio. La Compilación de Derecho Civil de Aragón, Ley 3/1985, de 21 de mayo, recoge en su artículo 5 que el menor de edad, cumplidos los catorce años, aunque no esté emancipado, puede celebrar por sí toda clase de actos y contratos con asistencia, en su caso, de uno cualquiera de los padres, del tutor o de la junta de parientes.

intereses contrapuestos al menor o a través de otras personas que por su profesión o relación de especial confianza con él puedan transmitirla objetivamente. Cuando el menor solicite ser oído directamente o por medio de persona que lo represente la denegación de la audiencia será motivada y comunicada al Ministerio Fiscal y a aquellos²⁰³.

La naturaleza jurídica del acto administrativo de autorización va a ser igual que la potestad que ostenta la Autoridad Laboral, discrecional, lo que se pone de relieve en la alusión legal “podrá autorizar”. Goza de autonomía para conceder autorización o no, valorando que la participación tiene carácter extraordinario, sólo se concederá para “casos excepcionales”, tal y como se establece en el texto estatuario y en el Real Decreto regulador, lo que implica la interdicción de la prestación artística con carácter habitual, en aras a evitar la exploración laboral del menor de forma sistemática y la necesidad de su intervención en el espectáculo de que se trate. Por ello el posible contrato de trabajo que se formalice habrá de ser de duración determinada.

Además la concesión de autorización va a estar condicionada por determinados límites recogidos legalmente, es reglada. Son que la participación del menor no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana. Proscripción que se recoge en la normativa internacional, comunitaria, estatal y autonómica que tendrán que ser tenidas en cuenta por la Autoridad Laboral a efectos de valorar su concurrencia.

Al requisito de que la intervención del menor no suponga peligro para su salud física se va a referir diversa normativa. La Directiva 93/33/CE en su artículo 7 recoge la prohibición del trabajo de los menores de dieciocho años en prestaciones artísticas que superen “objetivamente sus capacidades físicas o psicológicas”, que supongan “una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos...radiaciones, agentes físicos, biológicos y químicos”, que impliquen “riesgo de accidente”, por la falta de conciencia de la seguridad o por la falta de experiencia y de formación, aquellas en las que se realice manipulación de instrumentos, artefactos u objetos que contengan explosivos, gases comprimidos o conlleven riesgos de tipo eléctrico de alta tensión o se desenvuelvan en recintos de animales feroces o venenosos o concurra riesgo de

²⁰³ Derecho a ser oído que se recoge también en los artículos, 15 de la Ley 7/1999, de 28 de abril, Protección de la Infancia y la Adolescencia de Cantabria (BOE 6-5-1999), 15 de la Ley 3/1999, de 31 de marzo, Menores de Castilla-La Mancha (BOE 25-5-1999) y 13 de la Ley 12/2001, de 2 de julio, Infancia y Adolescencia de Aragón (BOE 8-8-2001).

derrumbamiento”. El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 60 en su artículo 4 no permite la intervención del menor en espectáculos públicos “después de medianoche”.

El Decreto de 26 de julio de 1957, sobre trabajos prohibidos a mujeres y niños,²⁰⁴ va a recoger una serie de actividades consideradas peligrosas en su artículo 1: “el manejo de presas, guillotinas, taladros y en general cualquier máquina que por las operaciones que realice...represente un marcado peligro de accidentes...”, “ cualquier trabajo que se efectúe a más de cuatro metros de altura”, “ todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud de los trabajadores por implicar un excesivo esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales” y “el trabajo de transportar, empujar o arrastrar cargas que representen un esfuerzo superior..”.Va acompañado de un anexo de actividades prohibidas, entre ellas, el contacto con fieras y con reses bravas lo que conlleva la prohibición de intervención de menores en espectáculos taurinos²⁰⁵. La normativa en materia de publicidad establece que se deberá respetar el principio de que se no podrá sin un motivo justificado presentar a los niños en situaciones peligrosas²⁰⁶.

El límite de que la intervención del menor no implique peligro para su formación profesional tiene su fundamento en un principio protector relacionado con los años de

²⁰⁴ La disposición derogatoria única de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deja en vigencia transitoria las disposiciones referentes al trabajo de los menores hasta el desarrollo por el Gobierno del artículo 27.2.).

²⁰⁵ Se reitera dicha prohibición en el artículo 10. d) de Ley 2/1989, de 13 de marzo (BOE 8-3-1989), Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Navarra, modificada por Ley 26/2001, de 10 de diciembre (BOE 14-2-2000). La Orden de 10 de mayo de 1982, sobre Espectáculos Taurinos Tradicionales, recoge en su artículo 5 que los menores de catorce años pueden asistir como público. Aunque no se trata de una relación laboral sino de una relación formativa el Reglamento de Espectáculos Taurinos, Real Decreto 145/1996, de 2 de febrero (BOE 2-3-1996) modificado por Real Decreto 1034/2001, de 21 de septiembre (BOE 6-10-2001) establece en su artículo 82.5 que para participar en las lecciones prácticas de las Escuelas Taurinas se requiere haber cumplido catorce años de edad, en ellas habrá de actuar como director de lidia un profesional taurino. En el caso de los alumnos menores de edad no emancipados se exigirá autorización paterna para la asistencia a una escuela taurina, apartado 8. El Decreto 112/2000, de 8 de mayo, Reglamento de Escuelas Taurinas de Andalucía, (BOJA 5-6-2001) recoge en su artículo 8 que la edad de admisión mínima como alumno en una Escuela Taurina será la de doce años. La Ley 10 /1991, de 4 de abril, de Espectáculos Taurinos, configura en su artículo 15 f) y g) como infracción grave el incumplimiento de las condiciones establecidas para el funcionamiento de las escuelas taurinas, las sanciones por faltas graves consisten en multa, suspensión para lidiar o inhabilitación para formar parte del espectáculos taurinos o clausura temporal de la escuela.

²⁰⁶ Artículo 16 de la Resolución de 22 de enero de 2001, Normas Regulatoras de Publicidad por Televisión Española (BOE 24-1-2001). La prohibición de presentar niños en situaciones peligrosas se establece también en la Resolución de 21-1-2002, Normas Regulatoras de la Emisión de Publicidad por Televisión Canaria (BOP 16-1-2002).

escolaridad y los tiempos concretos en ella que se consideran convenientes o necesarios²⁰⁷. La Directiva 94/33 /CE, de 22 de junio, establece en su artículo 8 la necesidad de respetar la asistencia escolar del artista menor de edad, así como su participación en programas de orientación o formación profesional.

Al requisito de que la intervención del menor no suponga peligro para su formación humana se refiere el artículo 4 del Convenio número 60 de la Organización Internacional del Trabajo que recoge que se establecerán garantías estrictas para proteger “la moralidad” de los niños. El artículo 5 del Convenio número 79 de la Organización Internacional del Trabajo recoge la prohibición de autorización cuando a causa de la naturaleza del espectáculo público o de las condiciones en que se realice la participación sea peligrosa para la vida, la salud o la moralidad del menor. El artículo 138 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo excluye cualquier empleo que pueda resultar peligroso para la moralidad. Y el artículo 1 de la Directiva 94/33/CE acoge la protección de los jóvenes contra cualquier trabajo que pueda perjudicar su moralidad.

Se ha puesto de relieve la dificultad de atribuir a la moralidad un significado jurídico estable en el actual contexto de libertades constitucionales, lo que debe llevar a la conclusión de que sólo están excluidos los espectáculos públicos que están expresamente prohibidos por una norma²⁰⁸. Así los espectáculos de circo, variedades y cabaret (artículo 4 del Convenio número 160 de la Organización Internacional del Trabajo) y los espectáculos pornográficos (artículos 34 de la Convención de los Derechos del niño y 3 del convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo).

²⁰⁷ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 13 de septiembre de 2002, FJ. único (AS. 2346/2002) recoge en relación con el trabajo de un menor de dieciséis años como actor en alguna producción de televisión no autorizado para trabajar en espectáculos públicos y en la actualidad mayor de edad, que el fundamento de la prohibición del artículo 6.4 del Estatuto de los Trabajadores radica no en la incapacidad natural del menor para trabajar sino en un principio protector relacionado con los años de escolaridad, motivo por el que en el caso que enjuicia considera que cabe presumir que la prestación de servicios y el abono de las cuotas a la Seguridad Social se ha efectuado con conocimiento y consentimiento de los padres o los representantes legales del menor y del propio menor, sin duda porque el trabajo en sí era perfectamente compatible con su edad, con su escolarización obligatoria y con la propia vida familiar y no suponía peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.

²⁰⁸ HURTADO GONZÁLEZ, L.: *Artistas en espectáculos públicos: régimen jurídico, propiedad intelectual y seguridad social*, cit., pág.135.

La regulación de publicidad recoge la interdicción de presentar a niños en situaciones susceptibles de inspirar actitudes violentas, injustas, insolidarias o antipedagógicas²⁰⁹. La normativa sobre infancia y adolescencia establece el principio de que toda escenificación publicitaria deberá evitar mensajes que inciten al consumo compulsivo y la prohibición de utilización de menores para anuncios de bebidas alcohólicas, tabaco, locales de suerte, envite o azar y servicios o espectáculos, de carácter erótico o pornográfico en medios audiovisuales, cine, televisión, video y radio²¹⁰. En el sector de doblaje no se permite el acceso a salas donde se doblen o visionen obras pornográficas o marcadamente violentas²¹¹.

El Reglamento General de Policía, Real Decreto 2861/1982, de 24 de agosto, en su artículo 57 establece que “la edad de admisión al trabajo de los artistas o ejecutantes de ambos sexos se fija, por razones de protección de la infancia y la juventud en dieciséis años para los diurnos y en los dieciocho años para los nocturnos, teniendo esta última consideración los que se realicen a partir de las veintidós horas”.

La ausencia de peligro para la salud física y formación profesional y humana del menor son circunstancias a valorar por la Autoridad Laboral en cada caso concreto. Límites que además configuran los derechos del menor a ser protegido de cualquier tipo de explotación económica o de trabajo que pueda ser peligrosa, perjudicar su salud o entorpecer su educación y formación o su desarrollo integral y a la protección de su imagen²¹².

²⁰⁹ Artículo 16 de la Resolución de 22 de enero de 2001, Normas Regulatoras de Publicidad por Televisión Española (BOE 24-1-2001).

²¹⁰ Artículos 37 y 38 de la Ley 6/1995, de 28 de marzo, Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia en la Comunidad de Madrid (BOE 2-8-1995). El artículo 38 de la Ley 8/1995, de 27 de julio, Atención y Protección de Niños y Adolescentes de Cataluña (BOE 30-8-1995) recoge la prohibición de participación de niños y adolescentes en anuncios publicitarios que promocionen la venta de bebidas alcohólicas o de productos de tabaco. El artículo 31 de la Ley 1/1997, de 7 de febrero, Normas reguladoras de la atención integral de menores de Canarias, establece que los menores, aun cuando conste el consentimiento de los padres, tutores o guardadores, no podrán intervenir en publicidad de actividades, o productos prohibidos.

²¹¹ Artículos de los convenios colectivos, 35 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 34 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997) y 24 de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002).

²¹² Artículos 8 y 9 de la Ley 8/1995, de 27 de julio, Atención y protección de niños y adolescentes de Cataluña (BOE 30-8-1995), define como niño a toda persona menor de doce años y cómo adolescente a toda persona en edad comprendida entre los doce años y la mayoría de edad (artículo 2).

La forma de la autorización administrativa ha de ser escrita. Su contenido ha de especificar el espectáculo o actuación para la que se concede, expresión que no coincide con la utilizada en el texto estatutario “para actos determinados”, motivo que ha dado lugar a cuestionarse cuál ha de ser su interpretación y cómo han de cohererse ambas previsiones legales. Parece lógico entender que cuando el artículo 2.1 del Real Decreto regulador requiere detallar el espectáculo o actuación para la que se concede la autorización se refiere a la prestación artística concreta que va a realizar el menor dentro del espectáculo público, lo que no implica que se conceda para una sola actuación, puede concederse para todas las actuaciones que vayan a realizarse, siempre que no supongan peligro para la salud y formación profesional y humana del menor²¹³, sin que quepa que se concedan autorizaciones genéricas.

Al tratarse de un acto administrativo ha de reunir los requisitos establecidos en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de 30 de noviembre de 1992, susceptible en todo caso de recurso administrativo y judicial. En caso de que se otorgue autorización goza de presunción iuris tantum de validez, trasladando al particular la carga de impugnarlo en vía administrativa o contencioso administrativa, artículo 57. En la regulación convencional se recoge en algún supuesto que la Inspección de Trabajo emitirá informe con carácter previo a que la Autoridad Laboral tome una resolución²¹⁴.

Concedida autorización corresponde a los representantes legales del menor, padre, madre²¹⁵ o tutor la celebración del contrato de trabajo. En el caso de los

Los artículos 7 y 8 de la Ley 1/1998, de 20 de abril, Derechos y atención de menores de Andalucía (BOE 24-6-1998) recogen que las Administraciones Públicas promoverán cuantas acciones sean necesarias para evitar que las imágenes de los menores aparezcan en espacios o anuncios publicitarios en los que se vulneren sus derechos e igualmente impedirán que su participación en los mismos pueda perjudicarles moral o físicamente y desarrollaran programas destinados a adoptar medidas preventivas para evitar su explotación laboral. El artículo 15 de la Ley 3/1999, de 31 de marzo, Normas Reguladoras de Menores de Castilla-La Mancha (BOE 25-5-1999) establece el deber de protección de la Administración en relación con la explotación laboral de los menores.

²¹³ APILLUELO MARTÍN, M.: *La relación de trabajo del menor de edad*, cit., págs. 240-241, entiende que intervención es sinónimo de actuación y participación indica la calidad con que se interviene en esa actuación: actor, presentador, doblador, etcétera.

²¹⁴ Artículo 11 del convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005).

²¹⁵ El artículo 2.1. del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, omite a la madre cuando alude a los representantes legales del menor. El Tribunal Supremo, Sala Contencioso-Administrativo, en Sentencia de 25 de septiembre de 1988, FJ. 3º (R.J. 7335/1988) considera que el precepto de referencia ha de

progenitores la celebración del contrato de trabajo ha de ser conjuntamente, salvo que se den las circunstancias que se prevén el artículo 156 del Código Civil, en el supuesto de separación o divorcio le corresponde actuar al progenitor con el cual conviva, en caso de desacuerdo entre el padre y la madre será el juez quien decida quien concierta el contrato de trabajo, en caso de defecto, ausencia o incapacidad o imposibilidad de uno de los padres se prevé que el contrato sea celebrado por el otro. Presumiéndose respecto de los terceros de buena fe que el contrato celebrado con uno de los padres cuenta con el consentimiento del otro.

Si el menor tiene suficiente juicio se requiere su consentimiento previo para celebrar el contrato de trabajo, artículos 162 del Código civil y 2 del Real Decreto Regulator. En el supuesto de que el menor no consienta o se carezca de su consentimiento habiendo sido tenido en cuenta para la autorización, dicha circunstancia puede ser considerada como causa de nulidad del contrato de trabajo²¹⁶.

La doctrina civilista entiende que en el caso de los menores que no requiere que presten consentimiento hay un contrato civil del representante legal del menor, que se realiza en nombre propio y no en nombre del representado, siendo su objeto la prestación personal del menor, pudiendo considerarse que el que nuestro ordenamiento jurídico laboral admita el contrato de trabajo en singular es una de las peculiaridades dentro de la especialidad propia de la actividad artística²¹⁷.

El artículo 3 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen, recoge que cuando la imagen del menor actuando vaya a ser objeto de captación, grabación y difusión por fotografía, filme o cualquier otro procedimiento el menor deberá prestar por si mismo consentimiento al efecto, si sus condiciones de madurez lo permiten; cuando las condiciones de madurez no se lo permitan el consentimiento habrá de otorgarse por escrito por su representante

interpretarse de conformidad con el artículo 154 del Código Civil que atribuye la patria potestad de forma conjunta a padre y madre o a uno de ellos con consentimiento del otro.

²¹⁶ Y en el supuesto de que el contrato de trabajo se celebrara faltando la asistencia del representante legal del menor sería anulable, APIILUELO MARTÍN, M.: *La relación de trabajo de edad*, cit., págs. 265 a 269.

²¹⁷ APIILUELO MARTÍN, M.: *La relación de trabajo de edad*, cit., págs. 265 a 269,

legal, quien estará obligado a poner en conocimiento del Ministerio Fiscal, si éste se opone en el plazo de ocho días resolverá el Juez.

El ejercicio de las acciones derivadas del contrato de trabajo incumbe al representante legal del menor, padre, madre o tutor. El status jurídico del menor tras la concertación del contrato de trabajo por su representante legal es de trabajador en la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos²¹⁸.

En el sector de doblaje se reitera la obligación de las empresas cuando vaya a intervenir un menor de dieciséis años de requerir al padre, madre o tutor el permiso de la autoridad laboral; en materia de tiempo de trabajo se establece que sólo podrán realizar una jornada por día y para una sola empresa, no podrán trabajar en jornada nocturna y no serán objeto de discriminación en materia social, retributiva o en forma de pago²¹⁹.

La contratación de un menor no autorizado para trabajar constituye una infracción muy grave del empresario (artículo 8.4. del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social). La cuantía de la sanción a imponer va a depender del grado, mínimo, medio o máximo en atención a las circunstancias precisadas en el artículo 39 y se sancionará de conformidad con lo establecido en el artículo 40²²⁰.

²¹⁸ El artículo 7 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, Ley General de Seguridad Social, incluye dentro de su ámbito de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena que mantengan una relación laboral, sin hacer ninguna distinción por motivos de edad, por ello los menores de dieciséis años que trabajen en un espectáculo público van a quedar incluidos en el campo de aplicación de la Seguridad Social, el empresario está obligado a darles de alta y cotizar por ellos en los mismos términos que lo haría con un artista en espectáculos públicos adulto. Van a tener derecho a las prestaciones de Seguridad Social, que se actualizarán cuando personal y subjetivamente se reúnan los requisitos que a tales efectos se establecen en la Ley para cada una de las prestaciones, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 13 de septiembre de 2002, FJ. único (AS. 2346/2002), que considera que las cotizaciones efectuadas siendo menor de dieciséis años han de ser computadas a efectos de la prestación por desempleo, que solicita el actor siendo mayor de edad, cotizaciones que inicialmente no se computan porque el menor no estaba autorizado a trabajar.

²¹⁹ Artículos de los convenio colectivo, 35 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 34 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997) y 24 de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002).

²²⁰ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 13 de septiembre de 2002, FJ. único (AS. 2346/2002) señala que la ausencia de autorización para trabajar de un menor de dieciséis años da lugar a sanción administrativa de la empresa o incluso penal si procede, pero no conlleva sin más a privar de eficacia prestacional a las cotizaciones efectuadas pertinentemente a la Seguridad Social siendo menor de la citada edad.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81.20 del Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, Real Decreto 2816/1982, de 27 de agosto, que configura como infracción la intervención de los artistas, deportistas o ejecutantes menores de dieciséis años, salvo en casos autorizados; la trasgresión de tal interdicción se sanciona con multa, suspensión, prohibición de espectáculos o actividades concretas o baja de la empresa del Registro, con prohibición de organización de espectáculos por tiempo no superior a un año o con clausura de los locales. Para graduar las sanciones se tendrán en cuenta la incomodidad, peligro, daños o perjuicios causados a otras personas, la importancia o categoría del local, recinto o establecimiento y en general la capacidad económica del infractor y la reiteración o reincidencia.

1.1.1.2. La nacionalidad

El artículo 2 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, denominado capacidad para contratar, dedica su párrafo 2º a la nacionalidad, recoge que en esta materia “se estará a lo que se disponga en la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España”. Criticado a nivel doctrinal porque la materia, el trabajo de los extranjeros en España, no se corresponde con la rubrica ya que no esta una “cuestión de capacidad para contratar” propiamente, sino “un problema de permiso administrativo” y su mandato “superfluo”, ya que el artículo 7 c) del Estatuto de los Trabajadores se remite igualmente a la legislación sobre la materia²²¹.

La Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 22 de enero, Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su integración social, modificada por Leyes Orgánicas 8/2000, 22 de diciembre y 14/2003, de 20 de noviembre, va a reconocer el derecho al trabajo y a la seguridad social de los extranjeros, siempre que reúnan los requisitos que en ella se establecen, quienes van a poder ejercer una actividad remunerada por cuenta propia y ajena y acceder al sistema de la Seguridad Social de conformidad con la Legislación vigente. Establece diferentes autorizaciones para trabajar válidamente en España en atención al país de nacionalidad

²²¹ HURTADO GONZÁLEZ, L.: *Artistas en espectáculos públicos: régimen jurídico, propiedad intelectual y seguridad social*, cit., pág.371.

del trabajador²²². El procedimiento a seguir para obtener dichas autorizaciones no presenta ninguna peculiaridad en la relación laboral objeto de estudio.

Como particularidad en materia de trabajo de artistas extranjeros en España, aunque no exclusiva de este colectivo, cabe reseñar que la previsión general de obligatoriedad de poseer las autorizaciones citadas para concertar un contrato de trabajo y trabajar válidamente en nuestro país, va a tener excepciones al recogerse una serie de colectivos de trabajadores que van a quedar exceptuados de tales obligaciones, entre ellos, aquellos artistas que vengan a España a “realizar actuaciones concretas que no supongan una actividad continuada” (artículo 41.g) de la Ley de referencia)²²³.

Se precisa en el artículo 68.g) del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, Reglamento de aplicación de la Ley Orgánica de Extranjería, que se incluyen en dicha exceptuación las personas que de forma individual o colectiva se desplacen a España para realizar una actividad artística, directamente ante el público o destinada a la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el mismo, en cualquier medio o local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos o a actuaciones de tipo artístico. Las actividades que se realicen no podrán superar cinco días continuados de actuación o veinte días de actuación en un periodo de seis meses.

La situación de excepción a la necesidad de autorización requiere reconocimiento administrativo. Se ha de presentar el documento nacional de identidad y el contrato de trabajo para el desarrollo de las actividades artísticas, artículo 68.

Los extranjeros menores de dieciséis años deben de solicitar autorización para trabajar de conformidad con lo previsto en los artículos 6.4 del Estatuto de los

²²² La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2000, FJ. único (JUR. 308757/2000) considera nulo el contrato de trabajo de una trabajadora extranjera por carencia de permiso de trabajo, aunque solicita su renovación con fecha posterior, sobre la base del artículo 7.c) del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del derecho a recibir la retribución pertinente por los servicios prestados.

²²³ Las excepciones a la obtención del permiso de trabajo, entre otras, la de los artistas en espectáculos públicos, obedecen a la actividad realizada o a las condiciones profesionales, se pone de relieve en relación con este aspecto la diferente consideración que para la legislación interna española merecen ciertos grupos de extranjeros respecto del ejercicio de una determinada actividad, hecho que demuestra la existencia de un tratamiento diverso que permite afirmar la proximidad en cuanto a la situación disfrutada por los súbditos nacionales, POLO SÁNCHEZ, M^a. C.: *Derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores extranjeros en España*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1994, pág. 123.

Trabajadores y 2.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto. La Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España en su artículo 36 recoge que deben solicitar excepción de autorización de permiso de trabajo los mayores de dieciséis años, previsión que reitera el artículo 48 de su Reglamento, aunque deberán cumplir los restantes requisitos que se establece en la normativa de referencia para su entrada en España.

1.1.2. La capacidad específica para trabajar

La capacidad específica para trabajar en un supuesto concreto como artista en espectáculos públicos puede estar condicionada por otros requisitos, además de por la edad y por la nacionalidad en el supuesto de ser extranjero. Es factible que esté limitada por la exigencia de una titulación académica o profesional o por otro tipo de requisitos que puedan establecerse en un determinado sector o género artístico. El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, no efectúa ninguna referencia a las titulaciones académicas o profesionales. Tampoco lo hace directamente el Estatuto de los Trabajadores, aunque sí indirectamente al configurarlas como límite a la movilidad funcional en el artículo 39 y como criterio para la definición del grupo profesional en el artículo 22.

Existen determinadas actividades artísticas que pueden desarrollarse en el contexto de espectáculos públicos cuyo aprendizaje puede canalizarse a nivel universitario, con rango equivalente a licenciatura universitaria, las enseñanzas y titulaciones de grado superior en las especialidades de música, danza y arte dramático. En música y danza se contempló además un título profesional tras cursar las enseñanzas de grado medio, artículos 42, 43 y 51 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, que reguló, entre otras las citadas enseñanzas artísticas, configurándolas como enseñanzas en régimen especial.²²⁴

²²⁴ La Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, reguló determinadas enseñanzas artísticas, entre ellas, las de música, danza y arte dramático, a las que configuró como enseñanzas en régimen especial. Estructuró las enseñanzas de música y danza en tres grados, elemental, medio y superior, cuya superación da derecho respectivamente a un certificado acreditativo a título profesional y a título superior en la especialidad de música o danza, equivalente al título de licenciado universitario (artículo 42). Las enseñanzas de arte dramático comprendían un sólo grado de carácter superior cuya superación da derecho al título superior de arte dramático equivalente a todos los efectos al título de licenciado universitario (artículos 43 y 45). Se prevén estudios de tercer ciclo a través de convenios con las universidades (artículos 42 y 45). Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en la materia, así a título de ejemplo la Ley 17/2003, de 24 de marzo, por la que se regula la organización de las enseñanzas artísticas en Aragón, entre las que se incluyen: música,

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en sus artículos 54 Estudios Superiores de Música y Danza y 55 Estudios Superiores de Arte Dramático recoge que quienes hayan terminado dichos estudios obtendrán el Título Superior en los citados estudios equivalente a todos los efectos al título universitario de Licenciado o al título de Grado equivalente²²⁵.

A nivel laboral únicamente se recogía en la ley primera citada que para ejercer docencia en música, danza y arte dramático será necesario estar en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto o titulación equivalente a tales efectos y haber cursado las materias pedagógicas que se establezcan (artículos 39.3 y 43.1). En la Ley de Educación, artículo 96, se parte del criterio general de que para ejercer docencia en las enseñanzas artísticas será necesario estar en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto o del título de grado correspondiente o titulación equivalente a efectos de docencia. No se efectúa ninguna referencia a la necesidad de estar en posesión de dichas titulaciones para desarrollar prestaciones artísticas en espectáculos públicos²²⁶.

danza y arte dramático. Al margen de las citadas enseñanzas artísticas de rango universitario hay otras actividades artísticas en espectáculos públicos cuya formación está canalizada a través de escuelas: las enseñanzas taurinas, el Reglamento de Espectáculos Taurinos, Real Decreto 145/1996, de 2 de febrero (BOE 2-3-1996), modificado por Real Decreto 1034/ 2001, de 21 de septiembre (BOE 6-10-2001), se refiere a ellas estableciendo unos requisitos a cumplir, con independencia de la normativa autonómica en la materia, así Decreto 112/2000, de 8 de mayo, Reglamento de Escuelas Taurinas de Andalucía (BOJA 5-6-2001), y las enseñanzas de circo, a título de ejemplo, Escuela Internacional de Artes Circenses de Granada (BOJA 23-5-2002).

²²⁵ En su artículo 58 se recoge que corresponde al Gobierno, previa consulta a las Comunidades Autónomas y al Consejo Superior de Enseñanzas Artísticas, definir la estructura y el contenido básico de dichas enseñanzas. Prevé estudios de postgrado equivalentes a los títulos universitarios de postgrado y convenios con las universidades para la organización de estudios de doctorado.

²²⁶ El punto IV, II, de los Acuerdos relativos al convenio colectivo único de la Administración General del Estado (BOE 10 de abril de 2001), por el que se aprueban las condiciones de integración del personal laboral adscrito al Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (en lo que afecta al Coro Nacional de España, Compañía Nacional de Danza y Ballet Nacional de España) alude a la dificultad existente en determinadas categorías de exigencia de formación académica, que en aplicación del mencionado convenio resulta condición necesaria para la pertenencia a un grupo profesional, por lo que se mantienen sin clasificar determinadas categorías del Ballet Nacional de España y de la Compañía Nacional de España (primer bailarín, bailarín solista, guitarrista, cuerpo de baile y cantaor). Y se señala que cuando exista titulación “efectiva” y el mercado de trabajo permita exigirla manteniendo el nivel selectivo necesario, se adoptarán las medidas oportunas a efectos de asignar grupo profesional a las citadas categorías. En el ámbito de los artistas en espectáculos públicos se cuestiona la necesidad no de la formación pero sí de las enseñanzas académicas o regladas para el ejercicio profesional en base a la formación autodidacta o no académica que poseen calificados artistas en espectáculos públicos y el valor de la experiencia. Se pone de relieve que en general las titulaciones y certificaciones educativas no se convierten en cualificaciones efectivas para el trabajo, GRUP D’ESTUDIS SOCIOLÒGICIS (QUIT), *¿Sirve la formación para el empleo?*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, págs. 233.

No obstante, en la negociación colectiva de los sectores artísticos sí se efectúa alguna alusión a las titulaciones. En el sector de doblaje se prevé el acceso a la profesión, se consideran centros académicos oficiales a efectos de habilitar dicho acceso a aquellos que impartan enseñanzas de interpretación y dirección artística con planes de estudios homologados por el Ministerio de Educación y Ciencia o por las Consejerías de Educación de las respectivas Comunidades Autónomas²²⁷.

Y en algunas empresas la posesión de una determinada titulación artística se recoge como uno de los requisitos a poseer por los candidatos a un puesto de trabajo, deben de ser titulados superiores²²⁸ o estar especializados en conservatorios de música, academias municipales o cualquier otra institución legalmente reconocida²²⁹. La titulación se hará constar en la convocatoria pública que se realice para cubrir los puestos de trabajo²³⁰.

En el supuesto de que se exigiera legalmente para trabajar como artista en espectáculos públicos alguna de las titulaciones artísticas a las que se ha hecho referencia (o que pudiera crearse en un futuro) se configuraría como límite para el desempeño del trabajo de que se trate, como uno de los requisitos específicos de la capacidad para trabajar en un supuesto concreto. Su carencia puede originar ab initio la nulidad del contrato de trabajo y durante la relación laboral su exigencia por imperativo legal podría ser motivo de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, por ineptitud sobrevenida (artículo 53 del Estatuto de los

²²⁷ A título de ejemplo se mencionan la Real Escuela Superior de Arte Dramático de Madrid y el Instituto de Teatro de Barcelona, artículos de los convenios colectivos, 40 nacional de doblaje (rama artística) y 39 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997).

²²⁸ Artículo 6 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001).

²²⁹ Artículo 53 del convenio colectivo de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), debido a que es deseo común de la empresa y de la representación de los trabajadores la profesionalización de la banda, por ello la provisión de puestos de trabajo se realizará con profesionales especializados en las mencionadas instituciones.

²³⁰ El artículo 14 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001) precisa que para la selección de los trabajadores a los que se les exija una titulación específica o especialidad artística o instrumental para el desempeño del puesto de trabajo se puede acudir, cuando la empresa lo considere necesario, a la colaboración de especialistas que participaran con voz y voto en el Tribunal o Jurado.

Trabajadores)²³¹. Y se plantearía la exigencia de colegiación obligatoria para el ejercicio de una profesión titulada recogida en la normativa autonómica sobre colegios profesionales²³².

En el caso de los trabajadores extranjeros el artículo 36.2 de la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero (modificada por Leyes Orgánicas 8/2000, de 22 de diciembre y 14/2003, de 20 de noviembre) dispone que cuando el extranjero se proponga trabajar por cuenta propia o ajena en España ejerciendo una profesión para la que se exija una titulación especial, la concesión de la autorización se condicionará a la tenencia y en su caso homologación, del título correspondiente. También se condicionará a la colegiación, si las leyes así lo exigiesen.

La capacidad específica para trabajar en un supuesto concreto puede venir limitada también por otros requisitos que se establezcan para el ejercicio de una determinada actividad artística en espectáculos públicos en un sector o género artístico en la normativa o en convenio colectivo como sucede en el caso de los profesionales taurinos²³³.

²³¹ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 29 de marzo de 1984 (RJ. 2448/1984) y las del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 7 de abril de 1992, FJ. 2º (AS. 1972/1992) y de 13 de diciembre de 1995, FJ. 4º (AS. 4537/1995), que cita la Ley 1/1990, de 3 de octubre, Ley Orgánica de Ordenación del Sistema Educativo, declaran procedentes los despidos de profesores por causas objetivas sobre la base de ineptitud sobrevenida por carecer de la titulación exigida. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 6 de octubre de 1998, FJ. único (AS. 3689/1998) incluye dentro del concepto falta de titulación necesaria la falta de habilitación nacional para desempeñar funciones de vigilante. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 15 de julio de 1986, FJ. 6º (RJ. 4147/1986) confirma la extinción del contrato por causas objetivas, falta de adaptación a las modificaciones tecnológicas, en un supuesto de carencia de titulación de idiomas.

²³² A título de ejemplo la Ley 2/1998, de 12 de marzo, de Colegios Profesionales de Aragón, en cuyo artículo 22 se establece la necesidad de colegiación obligatoria para ejercer en el ámbito de la Comunidad Autónoma las profesiones y actividades profesionales colegiadas. Colegiación sobre cuya obligatoriedad, además de sobre otros aspectos, ha venido pronunciándose el Tribunal Constitucional, como ejemplo, Sentencias, de 11 de mayo de 1989, FJ. 10º (RTC. 89/1989) que señala que el requisito de la colegiación obligatoria es acorde con la exigencia democrática que la Constitución Española impone, ya que constituye en sí un contrapeso, una compensación del deber del titulado de inscribirse y a la vez una garantía de que esta obligatoriedad estará sujeta al control democrático de los mismos colegiados y la de 19 de julio de 1989, FJ.2º (RTC. 131/1989) que considera ajustada a derecho la obligatoriedad de la colegiación de las profesiones tituladas cuando se trabaje por cuenta ajena, pues aunque la actividad profesional se preste en régimen de dependencia, no por ello deja de ejercerse una profesión que el legislador ha configurado como colegiada.

²³³ A efectos de la Seguridad Social se requiere figurar en el Censo de Activos de Profesionales Taurinos, tema al que se aludirá en el epígrafe correspondiente.

En el Reglamento de Espectáculos Taurinos, Real Decreto 145/1996, de 2 de febrero, se dispone que con el fin de garantizar un nivel profesional digno y los legítimos intereses de los espectadores los profesionales taurinos tienen la obligación de inscribirse en el Registro General de Profesionales Taurinos, con prohibición expresa de intervenir en los espectáculos en los que se exija profesionalidad a quien no acredite su inscripción en el citado Registro (artículo 2). Configura en su artículo 15 f) y g) como infracciones graves: la contratación de personas no habilitadas o inhabilitadas para la lidia y la intervención de dichas personas en la lidia. Las sanciones por faltas graves consisten en multa, suspensión para lidiar o inhabilitación para formar parte del espectáculo taurino.

Y en el convenio colectivo nacional se recoge la obligación de ambas partes de la relación laboral, jefe de cuadrilla y organizador del espectáculo taurino, de justificar su profesionalidad, mediante las correspondientes certificaciones, que se expiden por las respectivas organizaciones profesionales a las que pertenezcan, en el supuesto de no estar afiliado se requiere declaración jurada, compromiso que consta en el modelo oficial de contrato de trabajo que ambas partes suscriben; asimismo se establecen una serie de condiciones para ser profesional²³⁴.

1.2. La colocación del artista y la libertad de contratación y de selección del empresario

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, no recoge previsión ninguna acerca de la colocación de los artistas en espectáculos públicos, por lo que en virtud de lo dispuesto en su artículo 12.1 va a ser de aplicación supletoria el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.

²³⁴ Artículo 16 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006). La obligación del jefe de cuadrilla y del organizador del espectáculo taurino de justificar su profesionalidad se establece en la cláusula quinta del modelo de contrato oficial que consta en anexo. Para obtener la condición de profesional se requiere previamente haber sido lidiador aspirante, para actuar como tal hay que estar avalado por una organización profesional o sindical y dos profesionales de la correspondiente categoría. Los lidiadores aspirantes pasan a profesionales después de acreditar su intervención en el siguiente número de actuaciones: Matadores, diez novilladas sin picadores. Picadores, quince agregado a los picadores y ocho ocupando lugar en la cuadrilla en novilladas, Banderilleros, doce novilladas sin picadores y ocho con caballos de más y siete con caballos ocupando lugar en la cuadrilla y además una última firmada por todos los profesionales certificando la aptitud profesional. Actuaciones para las que no se establece límites temporales y en cuyo cómputo se excluyen becerradas y festivales, habrán de ser novilladas de luces (artículo 29).

El organizador de espectáculos públicos, como vertiente en el ámbito laboral del derecho constitucional a la libertad de empresa, va a tener libertad de contratación en su doble aspecto: libertad para decidir si contrata o no contrata y en caso de adoptar la decisión de contratar la libertad de elegir al artista o artistas que desea contratar. Libertades que están o pueden estar condicionadas por límites de carácter legal o por la autonomía colectiva. En la regulación convencional se van a abordar algunos aspectos relativos a la citada libertad en su doble vertiente.

1.2.1. La colocación del artista

Tal y como se ha reseñado el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, no especifica nada acerca de la colocación de los artistas en espectáculos públicos, por lo que en virtud de lo dispuesto en su artículo 12.1 va a ser de aplicación supletoria el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales. En concreto la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y regulación de desarrollo y aplicación. El artista va a poder acudir a los Servicios Públicos de Empleo o a las entidades de colaboración con los mismos o dirigirse a una agencia de colocación o contactar directamente con el empresario. Como peculiaridad es de señalar la frecuente intervención de representante.

1.2.1.1. A través de los agentes de intermediación laboral

Los artistas cuando vayan a solicitar ocupación pueden acudir a los Servicios Públicos de Empleo, públicos y gratuitos, si bien está vía resulta inadecuada en profesiones como las artísticas²³⁵ o a las entidades de colaboración con los mismos.

Asimismo el trabajador puede acudir a una Agencia de Colocación, que está facultada para solicitar por sus servicios una remuneración limitada a los gastos ocasionados, oferta o presentación a los empresarios de los artistas solicitados que se adecuen al perfil profesional de los puestos de trabajo existentes en la empresa (artículo 2.1 del Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo).

²³⁵ SEMPERE NAVARRO, A .V.: “La preparación del contrato de trabajo“, *Documentación Laboral*, número 34, Madrid, 1991, pág. 48, debido a la actividad funcional a desarrollar por los artistas en espectáculos públicos.

No obstante, los solicitantes y preceptores de prestaciones o subsidios por desempleo deberán inscribirse y mantener la inscripción como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo (artículo 27 de la Ley de Empleo).

El empresario en el supuesto de que contrate al artista, con independencia de la vía utilizada en la colocación, está obligado a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo el contenido del contrato de trabajo, dentro de los diez hábiles siguientes y la copia básica, previamente entregada a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere (artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores).

1.2.1.2. A través de Representante

En este sector es frecuente la intervención de agentes mediadores, a los que se suele denominar representantes, entre los empresarios y los artistas. La función básica encomendada consiste en su puesta en contacto, aunque con cierta habitualidad tienen atribuidas otras competencias, tales como firmar en representación del artista el contrato de trabajo y cobrar los honorarios con su autorización, sin perjuicio de que a efectos jurídicos sea el artista quien opera²³⁶.

La relación jurídica que une al representante con el artista no es en general de carácter laboral, ya que la actividad de promoción o de mediación no constituye objeto del contrato de trabajo al faltar la dependencia en su realización. Queda subsumida en el marco jurídico del contrato de mandato para actos de administración en los que se actúa en nombre de otra persona; puede constituir corretaje o comisión entendiéndose por tal aquel en virtud del cual el artista se obliga a pagar al corredor una comisión por la información para concluir un contrato de trabajo o por la mediación en él²³⁷.

²³⁶ La intervención de un agente mediador en representación de los artistas no interfiere en la responsabilidad de las partes principales para exigirse sus respectivos compromisos, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Málaga, Sala de lo Social, de 21 de diciembre de 1993, FJ. 1º (AS. 5511/1993). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña, de 20 de diciembre de 1991, FJ. 2º (AS. 6785/1991) recoge la competencia de la Jurisdicción de lo Social, para conocer del conflicto surgido entre un Ayuntamiento y un grupo de música que ha concertado el contrato de trabajo a través de representante, denominado promotor artístico, con poder de obrar, actuando y cobrando en nombre del mismo, circunstancia que no afecta a la relación mantenida por el Ayuntamiento y el grupo de música.

²³⁷ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 2 de abril de 1980 (RJ. 1548/1990) recoge la incompetencia de Jurisdicción de lo Social aludiendo a la sutil y dificultosa distinción entre los contratos de mandato, corretaje o mediación, arrendamiento de servicios y el contrato de trabajo, la actividad de promoción o mediación no constituye objeto del contrato de trabajo, debido a la falta de

Relación cuya naturaleza jurídica es discutida por la doctrina en base a las funciones que tiene encomendadas por el artista el representante. En el supuesto de que las competencias concertadas se limiten a la puesta en contacto, sin intervención de ningún tipo posterior, el contrato sería de mediación, genera para el representante una comisión por sus servicios, que nacerá cuando el contrato de trabajo se suscriba²³⁸.

Cuando las funciones del representante no se limitan sólo a la puesta en contacto con el organizador de espectáculos públicos sino que además se obliga a prestar servicios de índole diversa destinados a la promoción del artista, cuidado y administración se considera que se produce la confluencia de dos contratos: mandato y arrendamiento de servicios, que sufren la modificación necesaria para acomodar su régimen jurídico al del otro contrato, se está ante una figura jurídica poliédrica²³⁹.

En todo caso el representante ha de ajustarse en su actuación a las ordenes del mandante sin sobrepasar sus límites, a falta de instrucciones ha de actuar según la naturaleza del negocio y como lo haría un buen padre de familia²⁴⁰.

dependencia en su realización por la parte que lo presta, y aun más a menudo por la falta de obligación de prestarlo, ya que el mediador se limita a tener derecho a cobrar cuando realiza su actividad, pero no incurre en responsabilidad contractual si no actúa, es decir es un contrato unilateral con sólo obligaciones a cargo del mandante, característica bien diferenciada del contrato de trabajo. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 25 de marzo de 1982 (RJ. 2179/1982) recoge la incompetencia de la Jurisdicción de lo Social sobre reclamación de daños y perjuicios por incumplimiento de contrato porque la actuación del demandando, representante, ha sido la de mediador. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León / Valladolid, de 5 de octubre de 1999, FJ. 2º (AS. 4558/1999) recoge la incompetencia de Jurisdicción de lo Social para conocer de la reclamación entre el grupo musical y su representante, sobre la base de que la actuación del apoderado se ha limitado a la condición de agente colocador de artistas sin organizar o montar el espectáculo, en los que ofrezca dentro de su ámbito de organización y dirección y a cambio de una retribución la actuación de los músicos, en cuyo caso no participaría ya como apoderado de artistas sino como verdadero empresario. Similar tenor Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 21 de mayo de 2003, FJ.1 (JUR: 160932/2003) que recoge que dado que se trata de una relación puramente civil ha de ser la Jurisdicción Civil la competente para conocer de la reclamación efectuada. Sobre la distinción entre contrato de trabajo y mandato ver LUJAN ALCARAZ, J.: *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo*, cit., págs. 111-132.

²³⁸ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León / Burgos, Sala de lo Social, de 21 de julio de 1992, FJ. 3º (AS. 3842/1992) se refiere al contrato de mandato expreso y retribuido, de conformidad el artículo 1709 del Código Civil, el representante se obliga a convenir y formalizar la contratación por cuenta o encargo del grupo o artista, mediación que es usual en la actividad de espectáculos musicales y artísticos de cualquier índole.

²³⁹ ALZAGA RUIZ. I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 171.

²⁴⁰ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León /Burgos, Sala de lo Social, de 21 de julio de 1992, FJ. 3º (AS. 3842/1992) estima que ha habido una extralimitación en el mandato del representante, que transige en la rescisión del contrato de trabajo del artista sin existir mandato expreso al respecto (artículo 1713 del Código Civil); el mandatario no puede traspasar los límites del

No obstante, el hecho de que con carácter general la relación que une al artista con el representante no sea laboral, no implica que tal circunstancia no puede darse en atención a las funciones realizadas por el representante. Lo que ocurre en el caso de que el mandatario se obligue a prestar su actividad o a proporcionar un resultado, siempre que concurra dependencia.

El representante puede ostentar la condición de empresario del artista cuando además de estipular con un tercero un contrato de obra, cuyo objeto va a ser la concertación y contratación en representación del artista, organiza y promueve un espectáculo público o la grabación destinada a su difusión pública, asumiendo el riesgo y ventura²⁴¹. En el supuesto de que el artista prestara su actividad en los locales de otra empresa pero no dentro de su ámbito de organización y dirección, el contrato que se firme entre ésta y el empresario del artista será de ejecución de obra²⁴².

En algunos convenios colectivos se recoge como una de las menciones mínimas del contenido del contrato de trabajo hacer constar los datos del representante en caso de que haya intervenido. Así en los contratos de trabajo de los actores de teatro y de interpretación en una obra audiovisual donde han de figurar los datos los particulares del poder de representación²⁴³.

mandato, lo que sucede en el caso al ser la rescisión del contrato de trabajo totalmente perjudicial para el artista porque se determina sin derecho a contraprestación alguna a su favor (artículo 1714); motivo por el que si bien el mandante ha de cumplir las obligaciones derivadas del contrato de trabajo por exigírselo así el artículo 1727, no está obligado a cumplir las que se contrajeron por el mandatario fuera de los límites del mandato, sin perjuicio del derecho que le asiste de reclamar daños y perjuicios al representante.

²⁴¹ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 2 de abril de 1980 (RJ. 1548/1980) acoge la posibilidad de existencia de relación laboral cuando el mandatario se obliga a prestar su actividad o a proporcionar un resultado, siempre que aún existiendo obligaciones bilaterales se hallen influenciadas por el vínculo de dependencia. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 1990, FJ.1º (AS. 3973/1990) entiende que en el caso el representante es el organizador del espectáculo público y empresario del artista.

²⁴² La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 1990, FJ.2º (AS. 3973/1990) declara la incompetencia de Jurisdicción de lo Social para conocer de la reclamación de un representante que además ostenta la condición de empresario de grupos artísticos frente a la empresa con quien contrata el espectáculo público.

²⁴³ Artículos de los convenios colectivos, 8 nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), 9 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005) y 3 de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 113-10-2005).

1.2.2. La libertad de contratación

La libertad de contratación del organizador de espectáculos públicos puede venir condicionada por límites de carácter legal o convencional. Límites legales a la libertad de contratación del empresario que se reiteran en la negociación colectiva son los recogidos en el sector del Espectáculo Taurino y en el ámbito de alguna empresa.

En el sector del espectáculo taurino se establece que el empresario en virtud del Reglamento de Espectáculos Taurinos y del convenio colectivo va a estar obligado a contratar a determinados profesionales, así al sobresaliente, al novillero sobresaliente y al puntillero, en las becerradas populares a un matador de toros o novillero profesional en calidad de director de lidia, en el espectáculo taurino tradicional “Bous en Carrer“ a un profesional taurino, en festivales taurinos a un matador de novillos y en las plazas de primera y segunda a un puntillero²⁴⁴.

En el ámbito de la regulación convencional de empresa en algún convenio colectivo se reitera la obligación de reservar en la Oferta de Empleo Público un cupo no inferior al tres por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personal con discapacidad, en grado igual o superior al treinta y tres por ciento, siempre que superen las pruebas selectivas y acrediten la compatibilidad de dicha discapacidad con el desempeño de las tareas correspondientes²⁴⁵.

Los límites convencionales a la libertad de contratación del empresario que se establecen se refieren a la contratación de trabajadores extranjeros limitando su número. En la actividad de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas se dispone que los artistas que no sean de la Unión Europea no podrán superar el treinta por ciento en cómputo anual de la totalidad de los artistas que compongan el espectáculo, salvo que

²⁴⁴ Artículos 22, 23, 25 y 26 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006) y 4 a 8 del Reglamento de Espectáculos Taurinos, Real Decreto 145/1996, de 2 de febrero (BOE 2-3-1996), modificado por Real Decreto 1034/ 2001, de 21 de septiembre (BOE 6-10-2001).

²⁴⁵ Artículo 58 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997). La Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre Empleo Público de Discapacitados, modifica la disposición adicional decimonovena de la Ley 30 /1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma para la Función Pública (en la redacción dada a la misma por la Ley 23 /1988, de 2 de agosto), recogiendo que “en las ofertas de empleo público se reserva un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que en su momento acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes según se determine reglamentariamente”.

conformen una atracción y no puedan ser sustituidos por artistas de la Unión Europea²⁴⁶.

En el sector del espectáculo taurino se establece que los matadores, rejoneadores y novilleros extranjeros deberán actuar alternando con matadores, rejoneadores y novilleros de nacionalidad española, interviniendo siempre al menos un español por cada uno de los extranjeros de diferentes nacionalidades²⁴⁷.

En alguna empresa se recoge que el cupo de empleados fijos extranjeros no podrá exceder del tres por ciento de la plantilla del personal fijo; caso de no encontrarse trabajadores españoles suficientes con la categoría artística requerida, se podrá contratar temporalmente trabajadores extranjeros, siempre que su proporción no exceda del diez por ciento de la plantilla respectiva, observando en todo caso las normas que regulan la contratación de trabajadores extranjeros²⁴⁸.

1.2.3. La libertad de selección

La libertad de selección de los trabajadores que ostenta el empresario puede estar restringida por el establecimiento de límites vía negociación colectiva. En la regulación convencional de los sectores artísticos la citada libertad va a estar condicionada por la instauración de medidas reguladoras de procedimientos de selección de personal (en las que los representantes de los trabajadores van a ostentar algún tipo de fórmula de control), por la interdicción de realizar cualquier discriminación por razones de raza, sexo, ideología o nacionalidad²⁴⁹ y por el respeto a la vida privada del trabajador²⁵⁰.

²⁴⁶ Artículo 7 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 27-7-1995), las empresas podrán contratar libremente al profesional que prefieran sin que quepa imposición alguna cuando se trate de artistas de la Unión Europea.

²⁴⁷ Artículo 22 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

²⁴⁸ Artículos 4 y 5 del Anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro, convenio colectivo de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994).

²⁴⁹ Proscripción que se reitera en el artículo 43 del convenio colectivo de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999).

²⁵⁰ GOÑI SEIN, J. L.: *El respeto a la esfera privada del trabajador*, Civitas S.A., Madrid, 1988, pág. 70, circunscribe el derecho del empresario a informarse sobre circunstancias personales o requisitos psicológicos para comprobar en fase de selección de personal la aptitud del candidato; debe desarrollarse sobre criterios técnico-funcionales y por tanto sólo cuando tales requisitos vienen directamente exigidos

En los convenios colectivos sectoriales no se recoge ningún procedimiento de selección de personal. Como única mención en el sector de doblaje se alude a las pruebas que cada empresa considere oportuno realizar. A dichas pruebas van a poder presentarse los alumnos que acrediten su formación en centros públicos o privados cuyos planes de estudios hayan sido homologados por el Ministerio de Educación y Ciencia o por las Consejerías de Educación de las respectivas Comunidades Autónomas, los actores profesionales procedentes del cine o de la radio podrán acceder de igual modo a la profesión²⁵¹.

Es en el ámbito de los convenios colectivos de empresa donde se establecen procedimientos de selección de personal. La provisión de vacantes va a efectuarse mediante convocatoria pública, basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de concurso, concurso-oposición, oposición²⁵², audiciones²⁵³ y pruebas que se detallan²⁵⁴, con la finalidad de valorar objetivamente las condiciones,

por el contenido de las tareas podrá considerarse legítimo. En algún convenio colectivo de empresa se recoge el contenido de las pruebas a realizar, de carácter eminentemente práctico, artículo 14 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001); en algún otro se mencionan además pruebas objetivas técnicas, con la precisión de que van a valorar las condiciones y conocimientos en base a las funciones a realizar, artículo 20 del convenio colectivo de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999). En otro supuesto se recoge que la primera fase de los concursos se realizará por el método conocido como “tras la cortina” de tal manera que el Tribunal no podrá ver al opositor y viceversa, la segunda y la tercera vuelta si las hubiese se realizarán sin dicho método, artículo 22 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 3-2-2000).

²⁵¹ Artículos de los convenios colectivos, 42 y 43 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), el artículo 40 considera centros académicos oficiales a efectos de habilitar el acceso a la profesión a aquellos que impartan interpretación y dirección artística con planes de estudios homologados, y 39, 41 y 42 de profesionales de doblaje de Cataluña (DOGC 6-10-1997).

²⁵² Acuerdos relativos al convenio colectivo único de la Administración General del Estado, personal laboral (BOE 10-4-2001) y artículos de los convenios colectivos, 4 del Anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 58 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 39 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 20 de la empresa Banda Municipal de Música del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 14 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001), 14 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 22 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 27 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 47 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005), 24 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005) y 46 de la empresa personal laboral del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

²⁵³ Artículos de los convenios colectivos, 22 de la empresa Orquesta de Sevilla S. A. (BOP 3-2-2000), 10 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 14 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001) y 27 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

²⁵⁴ Artículos de los convenios colectivos, 13 a 15 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001), 39 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música

conocimientos y aptitudes de los aspirantes en virtud de las funciones artísticas a desarrollar en la empresa²⁵⁵. En la convocatoria pública que se realiza con la finalidad de cubrir puestos de trabajo han de constar los requisitos que deben reunir los candidatos²⁵⁶. En algunos convenios colectivos se recoge que han de estar especializados en conservatorios de música, academias municipales o cualquier otra institución legalmente reconocida²⁵⁷ o ser titulados superiores²⁵⁸.

Como excepción se alude a libre designación del artista por parte de la empresa en determinados supuestos: para cargos de confianza²⁵⁹ o cuando la reconocida categoría y solvencia profesional puedan conllevar una mejora en la calidad²⁶⁰ y en el caso de plazas vacantes temporalmente hasta su cobertura definitiva²⁶¹.

(BOCAIB 2-3-1999), 8 de la empresa Orquesta Filarmónica de Gran Canaria (BOP Tenerife 23-7-2003) y 47 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005).

²⁵⁵ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 30 de junio de 1996 (AS. 3577/1996) considera nulo el despido de un músico por vulneración del derecho a la libertad de expresión y sindical, ya que acredita indicios racionales de infracción de éstos dos concretos derechos al ser sido firmante de un escrito dirigido al comité de empresa en el que piden su intervención para que se cumpla el artículo 9 del convenio colectivo relativo a pruebas de selección en la empresa, al haber sido miembro del tribunal y en la votación final a propuesta del Director Artístico, el Director General de la Orquesta decide que el concursante seleccionado fuera el de menor número de votos. El comité de empresa da traslado del escrito a la empresa y solicita el acta del concurso, que no le es facilitada, como consecuencia de lo anterior se crea un clima de tensión que culmina en el despido.

²⁵⁶ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, de 10 de enero de 1991, FJ. 2º (AS. 225/1991) recoge que las bases de una convocatoria son ley para los participantes, en relación con un concurso-oposición para profesionalizar una orquesta, en la que se plantea un concurso público y un concurso restringido para quien venía participando en la orquesta con anterioridad en carácter de amateur. Concurso restringido al que se presenta la actora y tras su aprobación, firma contrato indefinido con periodo de prueba de seis meses, al comunicar la empresa su cese durante dicho periodo reclama, se considera que la empresa no ha respetado las bases de la convocatoria al establecer un ilógico e innecesario periodo de prueba, motivo por el que recoge la nulidad de tal cláusula y el cese despido nulo.

²⁵⁷ Artículo 53 del convenio colectivo de la empresa Banda Municipal del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999).

²⁵⁸ Artículo 6 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001).

²⁵⁹ Artículo 47 del convenio colectivo de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999). Los mozos de espadas son de libre designación por el jefe de cuadrilla por tratarse de un cargo de confianza y como tal puede rescindirse la vinculación al arbitrio de las partes, artículo 10 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 9-7-2005).

²⁶⁰ Artículo 14 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

²⁶¹ Artículos de los convenios colectivos, 39 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999) y 23 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

Se configura en algunos convenios colectivos como obligación de los artistas la de participar en los procedimientos de selección de personal establecidos, interviniendo en calidad de miembros de los tribunales o jurados del concurso, concurso-oposición, oposición, audiciones o pruebas en el supuesto de que sean requeridos para ello por la empresa²⁶².

Cuando se trata de contrataciones temporales y la empresa es la Administración Pública, empresa pública o empresa con participación pública se establece en algún caso la obligación de contratar temporalmente a los trabajadores que se necesiten acudiendo a la bolsa de trabajo²⁶³ o a la lista de espera en las que se incluyen artistas que han superado previamente algún tipo de proceso de selección²⁶⁴.

Como criterio general la participación como candidato a un puesto de trabajo en un proceso de selección de personal no genera derecho alguno, salvo en el sector de doblaje que recoge que el registro de escenas o takes de una obra audiovisual para seleccionar voces se retribuye en la cuantía que se fija por convocatoria general más el take en el que participa el aspirante, independientemente de cual pueda ser la selección final²⁶⁵.

En los procedimientos de selección de personal se prevé la intervención de los representantes de los trabajadores a través de diferentes formulas de control: formando parte un representante de los tribunales o jurados establecidos (recogiéndose si tiene

²⁶² Artículos de los convenios colectivos, 15 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001), 22 de la empresa Orquesta de Sevilla (BOP 1-10-2003), 27 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 27 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) y 51 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

²⁶³ El artículo 54 del convenio colectivo de la empresa del Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997) recoge que en la formalización de los contratos de trabajo se estará a las bolsas de trabajo, cuyo control se realiza por la Comisión de Seguimiento.

²⁶⁴ El artículo 14 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001) se refiere a las listas de espera en las que se incluyen los músicos que se han presentado a las audiciones, que se realizan para la contratación de músicos extras y han superado éstas.

²⁶⁵ Artículos de los convenios colectivos, 23 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 23 del sector de profesionales de doblaje, rama artística, de Cataluña y 19 de profesionales de doblaje, rama artística, de Valencia (DOGV 23-10-2002). El artículo 19 del convenio colectivo de doblaje y sonorización de Andalucía (BOJA 8-9-1998) establece como excepción el supuesto de que el actor haya solicitado al director de doblaje o al estudio la prueba.

derecho a voz y voto)²⁶⁶, estando presente en tal proceso en calidad de observador²⁶⁷ o proponiendo los miembros que van a formar del tribunal por la parte social²⁶⁸, con la posibilidad en algún caso de formular por escrito voto particular por los motivos que estime oportunos²⁶⁹. En algún supuesto se garantiza la presencia de al menos un miembro de las secciones sindicales representativas con voz y voto en todos los tribunales y comisiones de valoración. Y se encarga a la Comisión Paritaria el seguimiento de la preparación y diseño de los planes de la Oferta de Empleo Público²⁷⁰.

1.3. Los estadios previos al contrato de trabajo

En bastantes supuestos el trabajador y el empresario negocian y conciertan la celebración de un contrato de trabajo de manera prácticamente inmediata. No obstante, puede darse el caso de que su celebración venga precedida de unas actividades preparatorias, de una fase previa de gestación, especialmente en el caso de trabajadores cualificados, entre ellos los artistas²⁷¹. Reciben diferentes denominaciones, pero por las consecuencias jurídicas que se derivan en el caso de que no llegue a celebrarse el contrato tras las citadas negociaciones se diferencian los tratos preliminares y el precontrato de trabajo.

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, no se refiere al tema, tampoco lo hace el Estatuto de los Trabajadores, si bien no es una cuestión excepcional dadas las

²⁶⁶ Artículos de los convenios colectivos, con voz y voto, 56 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 20 de la empresa Banda Municipal de Música del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999) y 24 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 20-10-2005); con voz pero sin voto, 40 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 11 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 14 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2002) que recoge en su artículo 17 el derecho al cobro de dieta por dicha intervención y 22 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003).

²⁶⁷ Artículos de los convenios colectivos, 14 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001) y 27 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005).

²⁶⁸ Artículos de los convenios colectivos, 20 de la empresa Banda Municipal del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 24 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005) y 51 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 28-12-2005).

²⁶⁹ Artículo 14 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001).

²⁷⁰ Artículos 58 y 10 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

²⁷¹ SEMPERE NAVARRO, A. V.: "La preparación del contrato de trabajo", cit., pág. 16.

escasas referencias a esta fase precontractual en el ordenamiento español²⁷². Va a ser el Código Civil la normativa que rige en la materia, artículos 1254 y siguientes, donde se recoge el principio de autonomía privada, negociación y libertad de contratación, con respeto a las leyes, a la moral y al orden público. La licitud de los citados contactos viene avalada por el artículo 1258 del mencionado texto, que partiendo de la base de que el contrato de trabajo es de carácter consensual, se perfecciona por el consentimiento de las partes, permite que para llegar a éste puedan realizarse contactos previos entre ellas.

1.3.1. Los tratos preliminares

Los tratos preliminares que pueden anteceder a la celebración de un contrato de trabajo consisten en un periodo de contactos con la finalidad de que el empresario y el trabajador evalúen la conveniencia y los términos posibles en que sería factible formalizar un futuro contrato de trabajo. Pueden consistir en negociaciones informales, en la simple oferta de empleo público o en la no superación por un aspirante de las pruebas de selección en la empresa pública o en la privada²⁷³. Y realizarse con la intervención de terceros: Agencias de Selección de Personal, Servicios Públicos de Empleo o Agencias de Colocación.

Se caracterizan porque el trabajador y el empresario no han manifestado todavía su voluntad de obligarse en un contrato de trabajo. Partiendo del artículo 1258 del Código Civil que recoge que el contrato de trabajo se perfecciona por el mero

²⁷² MENÉNDEZ MATO, J. C.: *La oferta contractual*, Aranzadi S.A., Pamplona, 1998, pág. 26.

²⁷³ ALZAGA RUIZ, I.: “Los tratos preliminares y el precontrato de trabajo: un estudio sobre su concepto, las consecuencias derivadas de su incumplimiento y la jurisdicción competente para conocer de los litigios nacidos de las actividades preparatorias del contrato de trabajo”, *Documentación Laboral*, número 65, Madrid, 2001, págs. 76 y 77, recoge que los compromisos de contratación en negociación colectiva o pacto extraestatutario, en los que la empresa se compromete a contratar a un colectivo específico de trabajadores en un futuro, a título de ejemplo a trabajadores vinculados con anterioridad, no son precontrato de trabajo, ya que no existe una oferta por parte de la empresa a un trabajador individualizado sino a un colectivo específico de trabajadores y por parte del trabajador falta la aceptación, el consentimiento necesario para que nazca el precontrato de trabajo. SEMPERE NAVARRO, A. V.: “La preparación del contrato de trabajo”, cit., págs. 19 y 20, pone de relieve que la obligación empresarial recogida en el artículo 64.1.1. del Estatuto de los Trabajadores de que los representantes de los trabajadores hayan de disponer trimestralmente como mínimo de las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos de trabajo, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contrato que serán utilizados no significa un compromiso empresarial de oferta pública de empleo, ni de un precontrato de trabajo. Información que aunque importante constituye un acto preparatorio accidental pero no esencial del negocio jurídico, cuyo incumplimiento es sancionable en vía administrativa.

consentimiento de las partes de forma inequívoca, los tratos preliminares carecen de los requisitos precisos para su consideración legal como precontrato de trabajo, ante la carencia de voluntad obligacional, de oferta firme de trabajo por parte del empresario y de aceptación por parte del trabajador.

El problema se plantea cuando tras los tratos preliminares por diferentes causas no llega a celebrarse el contrato de trabajo, situación perfectamente factible en base a la libertad contractual y se han suscitado por una de las partes unas expectativas o un desembolso económico o cualquier actuación similar y no hay ningún pacto al respecto. Al ser de aplicación el Código Civil no cabe la exigencia de cantidad alguna en concepto de indemnización por los perjuicios que se hayan podido ocasionar a la otra parte, salvo que haya existido dolo o culpa.

En el supuesto de que hubiese existido dolo o culpa de una de las partes puede reclamarse el pago de los gastos ocasionados durante el desarrollo de los tratos preliminares o una indemnización siempre que se hubiera previsto por las partes, sobre la base de la responsabilidad extracontractual (artículo 1902 del Código Civil), que implica la obligación de reparar el daño causado, en la cuantía que sea determinada prudencialmente por el órgano judicial; en su caso comprenderá el denominado interés negativo, se tratará de restituir la situación del dañado a la que hubiese tenido con anterioridad al inicio de los tratos preliminares: gastos, viajes y similares que se hayan ocasionado²⁷⁴.

Nuestros Tribunales se han pronunciado en alguna ocasión sobre el tema entendiendo que el contrato de trabajo se queda en la fase preliminar, no llegando a constituirse el vínculo contractual con la empresa, aludiendo a que es práctica usual en grandes montajes que los actores firmen primero los contratos de trabajo, cosa que sucedió con la mayoría de ellos, para tener certeza de su compromiso, no lo firmó el empresario; en lo que afecta a las indemnizaciones no hay causa alguna para pedir, además no basta el incumplimiento contractual para que se genere la obligación de indemnización sino que hace falta que el incumplimiento sea al menos negligente, que se produzca un daño real y que exista entre aquel y éstos una relación de causalidad; en el caso no se ha producido negligencia alguna por parte de la empresa demandada y

²⁷⁴ ALFONSO MELLADO, C. L.: *Indemnizaciones entre empresarios y trabajadores antes y durante el desarrollo de la relación laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, pág. 41.

tampoco han quedado acreditados los daños reales que se les causó a los actores por no poder representar la obra y algunos hicieron durante el tiempo de espera otros trabajos²⁷⁵.

1.3.2. El precontrato de trabajo

El precontrato de trabajo puede definirse como el acuerdo entre empresario y trabajador en el que se especifican los elementos de un contrato de trabajo, cuyo cumplimiento o efectividad se pospone para un momento futuro o como un autentico contrato cuyo objeto será celebrar otro en el futuro, conteniendo el proyecto o la ley base del mismo²⁷⁶.

Nuestros Tribunales lo conceptúan como el elemento objetivo de una relación precontractual o prenegocial de características propias y específicas, que puede ser y es frecuentemente fuente de obligaciones para quien con su conducta dolosa o culposa produce daño a la otra parte, que partiendo del principio de confianza lleva a cabo determinados gastos o deja de obtener determinadas ganancias²⁷⁷. Las denominaciones

²⁷⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 29 de marzo de 1999, FJ. único (sin publicar) que desestima el recurso interpuesto contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 36 de Madrid, de 21 de junio de 1998 (sin publicar) que trata sobre el caso de unos artistas de teatro que han estado trabajando en una producción y se les comenta que dicha producción va a salir de gira contando con su intervención, gira que se suspende sin que se hubiera firmado el contrato por el empresario (Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música), sí por algunos de los artistas, reclaman los daños y perjuicios que tal situación les ha irrogado, pérdida económica por incumplimiento de contrato, pérdida de días cotizados, menoscabo de la promoción profesional y en algunos supuestos perjuicios por pérdidas de ofertas de trabajo. Entendiendo el Juzgado de lo Social que se trata del incumplimiento de un compromiso para contratar al no ser firmado el contrato de trabajo por la Administración, incumplimiento que sólo puede conllevar, salvo que apareciese injustificada su ruptura, la responsabilidad de quien rompe las negociaciones o tratos preliminares, lo que la doctrina civilista denomina interés negativo, indemnización al perjudicado en la medida de la disminución sufrida para situar su patrimonio en la misma situación en que estaría si el contrato no se hubiera celebrado, frente al interés positivo característico de la responsabilidad por incumplimiento de contrato que es el pedido en autos y aunque bajo los parámetros aludidos pudieran tener acogida las pretensiones sustentadas con base a unas aducidas pérdidas de trabajo, la falta justificación objetiva suficiente y el no aportarse elementos de convicción bastantes lleva a desestimar la demanda FJ. 3º.

²⁷⁶ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: “¿Precontrato o contrato de trabajo? Una delimitación siempre difícil, *Revista Española de Derecho de Trabajo*, número 95, Civitas, Madrid, 1999, pág. 452.

²⁷⁷ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 2 de mayo de 1984 (RJ. 2950/1984). O como un verdadero contrato preliminar consensual, no regulado, atípico, cuyo objeto es un facere, la formación de un contrato, un contraere futuro, teniendo como característica que la conclusión del contrato definitivo extingue a un tiempo la obligación que nace del contrato preliminar y crea otra nueva, la de un contrato formal que no llega la firmarse, Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 13 de octubre de 1986 (RJ. 5889/1986).

que se utilizan son diversas, a título de ejemplo: promesa de trabajo, compromiso de contrato o pacto preparatorio.

La diferencia con los tratos preliminares proviene de que en el precontrato existe una oferta firme de trabajo por parte del empresario y una aceptación de dicha oferta por el trabajador. Supuestos que se configuran como precontrato de trabajo son: la superación de un proceso selectivo, obligando a la empresa a concluir el contrato prometido cuando se haya producido aceptación de la oferta por parte del aspirante, la superación de las pruebas selectivas en las que el trabajador resulta apto, la inclusión en las listas de espera cuando la empresa al cubrir nuevas vacantes no procede a la contratación de las personas que forman parte de ellas y el contrato de trabajo sometido a condición suspensiva o a término inicial²⁷⁸.

En el supuesto de incumplimiento del precontrato de trabajo la jurisdicción competente en la materia es la Jurisdicción de lo Social, utilizando el cauce procesal civil previsto, no el despido²⁷⁹. Sus consecuencias tanto provenga del empresario como del trabajador son las recogidas en el artículo 1124 del Código Civil: se puede optar por exigir el cumplimiento de la obligación o solicitar la resolución del precontrato de

²⁷⁸ ALZAGA RUIZ, I.: "Los tratos preliminares y el precontrato de trabajo: un estudio sobre su concepto, las consecuencias derivadas de su incumplimiento y la jurisdicción competente para conocer de los litigios nacidos de las actividades preparatorias del contrato de trabajo, cit., págs 76 y 77.

²⁷⁹ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de febrero de 1987, FJ. 2º (RJ. 1126/1987) declara el despido inexistente ya que sólo existía un compromiso de contratación que podría ser portillo para un campo de indemnización de perjuicios, pero nunca conlleva los efectos legales de un despido al no haberse producido. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de abril de 1991, FJ. 2º (RJ. 3396/1996) considera que no ha llegado a haber prestación de servicios, únicamente ha habido un compromiso de contratación, que si hubiera sido incumplido por el empresario, podría ser determinante de una indemnización de daños y perjuicios, pero nunca podría producir los efectos legales del despido, al no haber llegado a consumarse la relación laboral. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de marzo de 1995, FJ. 2º (RJ. 2352/1995) recoge la excepción de falta de acción en despido por carencia de relación laboral en vigor en el caso de unos acuerdos para que los trabajadores eventuales pasaran a la condición de fijos tras agotar la prestación por desempleo, petición que le es denegada al actor argumentándose que para que exista despido se requiere que la relación laboral se mantenga en vigor, al no darse esta circunstancia puede hablarse en el caso de incumplimiento del empresario de precontrato, promesa de contrato o pactos previos con análoga finalidad o incluso del incumplimiento de un contrato cuya prestación de servicios no se ha hecho efectiva en ningún momento, ni ha llegado a tener virtualidad, incumplimientos que pueden servir de base a las pertinentes reclamaciones de daños y perjuicios, pero ni en tales casos existe despido alguno, ni estos incumplimientos pueden justificar la interposición de una acción por tal. Los autos del Tribunal Supremo, Sala de Conflictos de Competencia, de 15 y 16 de diciembre de 1994 (RJ. 10589/1994 y 10560/1994) se pronuncian sobre la competencia de la Jurisdicción de lo Social para conocer de la reclamación planteada por unos trabajadores a los que no se les formaliza el contrato de trabajo una vez superado el concurso de vacantes y el proceso selectivo respectivamente. En el supuesto de que la empresa sea la Administración si el conflicto versa sobre el proceso de celebración en sí, de su celebración criterios o de su resultado el orden jurisdiccional competente es el contencioso- administrativo.

trabajo, con resarcimiento por daños y perjuicios. Incumplimiento en el que han de concurrir una serie de requisitos: voluntad manifiestamente rebelde, entidad suficiente, determinación de los elementos esenciales del contrato de trabajo, los aspectos concertados han de ser de ejecución posible y la parte que reclama ha de haber cumplido con carácter previo con su obligación²⁸⁰.

La opción de exigir el cumplimiento de la obligación por cualquiera de las partes plantea el problema de si es factible o no tal cumplimiento de forma específica, ya que tal posibilidad se ve disminuida al tratarse de obligaciones de hacer, con prestaciones configuradas como personalísimas, por lo que tanto sea el empresario como el trabajador el que decide no efectuar la prestación, la otra parte va a tener que optar por solicitar la resolución de la obligación, con resarcimiento de daños y perjuicios²⁸¹.

Si se opta por la indemnización, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1101 y 1103 del Código Civil, la valoración de los daños y perjuicios producidos la decide el juzgador, con criterios de racionalidad, teniendo en cuenta los daños reales²⁸², a título de ejemplo en el caso de los artistas se ha tomado como punto de referencia la dificultad de que el trabajador sea contratado una vez iniciada la temporada²⁸³. En todo caso la indemnización por daños no opera de forma

²⁸⁰ ALZAGA RUIZ, I.: “Los tratos preliminares y el precontrato de trabajo”, cit., pág. 80.

²⁸¹ ALZAGA RUIZ, I.: “Los tratos preliminares y el precontrato de trabajo”, cit., pág 81, alude al riesgo que supone para el trabajador la posibilidad de ser contratado por cuanto si acepta un periodo de prueba la rescisión unilateral del empresario puede provenir durante tal periodo sin alegar motivo ni hacer frente al pago de una indemnización en caso de que no se haya acordado o bien el empresario puede utilizar la vía del despido improcedente con opción indemnizatoria.

²⁸² SEMPERE NAVARRO, A.V., SAN MARTÍN MAZUCCONI, C.: *La indemnización por daños y perjuicios en el contrato de trabajo*, Aranzadi S.A., Navarra, 2003, págs. 209-210, con cita de la sentencia del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 1991 (RJ. 4167/1991), FJ.3º.

²⁸³ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 13 de octubre de 1986, FJ. (RJ. 5889/1986) recoge que el incumplimiento podría producir el resarcimiento de daños y perjuicios, que ha de ser acreditado, tanto en su existencia como en su cuantía, pero no procede la indemnización por despido improcedente puesto que el contrato de trabajo no llega a nacer. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de octubre de 1988, FJ. 3º (R. 8183/1988) sobre la base de los artículos 1101 y 1103 del Código Civil fija los daños y perjuicios ocasionados en la cantidad que el actor dejó de percibir de retribución, adecuadamente cuantificados en múltiplo coherente a los mismos. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 19 de junio de 1990, FJ. único (RJ. 5490/1990) se pronuncia sobre una promesa de una condición que no ha sido plasmada en el contrato de trabajo formalizado, entendiendo que hay que interpretarla como una oferta o promesa de contrato, y en consecuencia, formalizado el contrato a él hay que atenerse para fijar las obligaciones de las partes, sin que la carta en la

automática, siendo necesario para poder adoptarse el mencionado pronunciamiento condenatorio que el actor alegue adecuadamente en su demanda las bases y los elementos claves de la indemnización que reclama, que justifiquen suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate y dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión²⁸⁴.

1.4. El contrato de trabajo

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, dedica su artículo 3 al contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos, se refiere a su forma, contenido mínimo y a algunos deberes que giran en torno al mismo. La regulación convencional va a hacer algunas precisiones sobre la materia.

1.4.1. Forma

El artículo 3.1. del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, se dedica a la forma y establece que “el contrato de trabajo se formalizará por escrito y en ejemplar triplicado. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes y el tercero se registrará en el INEM”. La previsión de formalización por escrito del contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos se establece, al igual que sucede en otras relaciones especiales, como garantía, por la necesidad de especificar una serie de extremos que se recogen como contenido mínimo²⁸⁵.

que consta tal condición tenga más valor que un elemento coadyuvante para la interpretación de la intención de las partes a tenor del artículo 1282 del Código Civil.

²⁸⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 5 de julio de 2005, FJ. 2º (AS.1979/2005) en la que se estima que ha habido un precontrato de trabajo artístico, pero no se infiere la existencia de daños y perjuicios indemnizables, salvo los estimados por el juzgador de instancia, dado que queda acreditado que el actor no estaba participando en ninguna obra artística, se le convoca para una prueba de escena que no supera, lo que le es comunicado debidamente y no llega a participar en los ensayos de la obra.

²⁸⁵ La exigencia de forma escrita en el contrato de los artistas en espectáculos públicos, al igual que sucede en el caso de los deportistas profesionales, proviene de la especificidad y del margen que se confiere a la autonomía de la voluntad, FERNÁNDEZ MARQUEZ, O.: *La forma en el contrato de trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002, pág. 155.

Exigencia que se reitera en diversos convenios colectivos²⁸⁶. Además en algunos sectores artísticos se establece un modelo de utilización obligatoria²⁸⁷.

Particularidad del sector del espectáculo taurino es la necesaria concertación de dos contratos de trabajo por sextuplicado: el contrato de trabajo entre el organizador del espectáculo taurino y el jefe de cuadrilla en modelo oficial (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de junio de 1981) y el contrato de trabajo entre los jefes de cuadrilla y su cuadrilla o entre los rejoneadores y sus toreros-subalternos y auxiliares, conforme al modelo que convengan y a las distintas modalidades existentes²⁸⁸.

La Ley 34/2002, de 11 de julio, no alude expresamente a los contratos de trabajo, sólo excluye los contratos relativos al derecho de familia y sucesiones, hay que considerar que están incluidos por su sometimiento al Código Civil. En su artículo 23 establece que “los contratos celebrados por vía electrónica producirán todos los efectos previstos por el Ordenamiento Jurídico, cuando concurren el consentimiento y los demás requisitos necesarios para su validez”, por ello cuando la ley exija que el contrato de trabajo se formalice por escrito, como es el caso del contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos, se entenderá concertado si se contiene en un soporte electrónico y es procede a su intercambio por esta vía. Se ha resaltado que estas nuevas formulas, que pueden utilizarse en el ámbito de la contratación laboral, presentan todavía importantes inconvenientes en la práctica, ya que aunque se contengan en un soporte magnético requieren la firma manuscrita de las partes y hay

²⁸⁶ Artículos de los convenios colectivos, 16 y 21 nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006), 8 nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), 8 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 10 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004). El artículo 7 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), recoge la redacción de un contrato tipo. En el artículo 13 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001) se establece la formalización por escrito del contrato de trabajo después de aprobar el proceso de selección.

²⁸⁷ Artículos de los convenios colectivos, Anexo I del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006), 9 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 10 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

²⁸⁸ Artículos 16 y 21 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006). El artículo 28 del Reglamento de Espectáculos Taurinos, Real Decreto 145/1996, de 2 de febrero (BOE 2-3-1996), modificado por Real Decreto 1034/2001, de 21 de septiembre (BOE 6-10-2001), establece que a la solicitud de autorización del espectáculo taurino que presenta el organizador del espectáculo ha de acompañar copia de los contratos de trabajo de los matadores actuantes o empresas que los representen.

que dar curso a los ejemplares del contrato de trabajo, lo que va a obligar casi inevitablemente a su impresión en papel²⁸⁹.

El que el contrato de trabajo deba de formalizarse por escrito no implica que no pueda concertarse verbalmente y posteriormente formalizarse por escrito, siempre que su celebración sea con anterioridad al inicio de la actividad artística. Materia sobre la que la regulación convencional efectúa alguna previsión: en fecha determinada²⁹⁰, con cuarenta y ocho horas respecto de la iniciación de las actuaciones (salvo que se requiera efectuar ensayos o preparación del espectáculo que se celebrará dentro de los tres días siguientes a haber comenzado los mismos)²⁹¹ o con anterioridad al inicio de la prestación de servicios, momento en el que se acordará el orden de aparición y demás características que se utilizarán también en la propaganda y publicidad de la que sea responsable el productor²⁹².

²⁸⁹ HURTADO GONZÁLEZ, L.: *Artistas en espectáculos públicos: régimen jurídico, propiedad intelectual y seguridad social*, cit.,pág. 384, respecto a la firma electrónica, regulada en la Ley 59/1998, de 19 de diciembre, que en virtud de su artículo 3 va a tener respecto de los datos consignados en forma electrónica el mismo valor que la forma manuscrita en relación con los consignados en el papel, efectúa la apreciación de que materialmente puede no disponerse de ella, página 385.

²⁹⁰ El artículo 12 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006) dispone que la formalización de los contratos de trabajo de los matadores y su cuadrilla se realizará antes del 15 de febrero de cada año; en caso contrario se consideran fijos a los cinco primeros subalternos que actúen en la primera corrida que se celebre, en el caso de los rejoneadores se consideran fijos a los de mayor antigüedad que intervengan y actúen en la primera corrida celebrada (artículo 13); en el supuesto de los novilleros, (artículo 14), especial, están obligados a contratar como fijos a toda la cuadrilla, los del grupo A a contratar como fijos a dos de a pie y uno a caballo, los del grupo B contratan como fijos a un picador y a un banderillero y los del grupo C pueden contratar libremente para cada actuación, se formalizan igual, en caso de incumplimiento se consideran fijos a los de mayor antigüedad que actúen en la primera corrida. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 21 de abril de 2003, FJ.3º (JUR. 224432/2003) desestima la condición de fijo de un banderillero ya que no ha sido contratado como tal antes del 16 de febrero de cada año y no es el más antiguo en aplicación de las previsiones del convenio colectivo. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 11 de marzo de 2003, FJ.2º (JUR. 220722/2003) desestima la condición de fijo del auxiliar mozo de espadas atendiendo a la clasificación del jefe de cuadrilla al ser una previsión que no se establece en el convenio colectivo, debiendo entenderse que ha sido contratado para concretas corridas. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de abril de 2004, FJ. 2º (AS.2888/2004) desestima la demanda de un subalterno porque no acredita la formalización expresa de compromiso, ni la intervención en la primera corrida del matador, para que pueda ser considerado como tal a falta de aquella acreditación, por lo que considera que su contratación no puede ser reputada como de fijo subalterno, ni ostenta en consecuencia el derecho a reclamar la indemnización por lucro cesante como si de un despido se tratase.

²⁹¹ Artículos, 8 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) que establece que se considerarán contratados por la duración del espectáculo en cartelera cuando se superen dichos tres días y 9 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2.8.2004).

²⁹² Artículos de los convenios colectivos, 9 de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005) y 7 del sector actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3.10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

No alude el Real Decreto regulador a los efectos que se generan por el incumplimiento de formalizar por escrito el contrato de trabajo, motivo que ha dado lugar a que se cuestione su naturaleza jurídica, si es constitutiva o declarativa. Si se entiende que la forma escrita tiene naturaleza constitutiva su ausencia provoca la nulidad del contrato de trabajo. Si se considera que la forma escrita tiene naturaleza declarativa su carencia conlleva la presunción de duración indefinida del contrato de trabajo y a jornada completa y a una infracción que se sanciona en sede administrativa.

Nuestros tribunales vienen pronunciándose en el sentido de entender que la exigencia de forma escrita tiene naturaleza jurídica declarativa, “ad probationem“, por lo que su inexistencia va a originar como consecuencias: la de establecer la presunción de duración indefinida y a jornada completa del contrato de trabajo y las sanciones administrativas que procedan por infracción de la normativa, nunca la ineficacia o nulidad del contrato de trabajo artístico²⁹³. Opinión que comparto.

Razón por la que han considerado válido el contrato de trabajo verbal, previa prueba de forma inequívoca del acuerdo entre las partes, con prestación efectiva de la actividad artística, en aplicación de la presunción de existencia del contrato de trabajo (artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores)²⁹⁴ y sin prestación efectiva de servicios, ya que ante una relación laboral instrumentada verbalmente no cabe excluir la realidad de un contrato de trabajo, pero debe constar en todo caso la prestación de consentimiento en los términos previstos en el artículo 1261 (en relación con los artículos 1254 y 1258 del Código Civil) para que pueda apreciarse la existencia de un contrato de trabajo²⁹⁵. El hecho de que una

²⁹³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja, Sala de lo Social, de 4 de julio de 1994, FJ. 3º (AS. 2870/1994). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 22 de marzo de 2002, FJ. 3º (AS. 154/2002) recoge que el requisito de forma escrita no es esencial.

²⁹⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Andalucía/ Málaga, Sala de lo Social, de 15 de diciembre de 1992, FJ. 3º (AS. 6297/1992), que señala que el contrato de trabajo puede concertarse por escrito, ser puramente verbal y por la vía de hecho simplemente por la prestación de servicios, de su remuneración y continuidad.

²⁹⁵ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 24 de noviembre de 1993, FJ. único (AS. 4918/1993) estima que es competencia de la Jurisdicción de lo Social, conocer de la relación entre un grupo de teatro y un actor, al entender que el celebrar el contrato de trabajo por escrito no es imprescindible, en base a la libertad de forma, que permite el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicable conforme autoriza el artículo 12.1 del Real Decreto 1435/1985, de

relación no se plasme por escrito no altera la naturaleza propia de la relación de que se trate²⁹⁶.

La carencia de forma escrita ha planteado también el interrogante de que alcance tiene en esta relación laboral especial la presunción de celebración del contrato por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario. Nuestros tribunales vienen pronunciándose en el sentido de entender que la inobservancia de forma escrita no es en sí suficiente para convertir la relación de un artista en espectáculos públicos en indefinida, ya que lo que se establece en el precepto de referencia es una presunción de contratación por tiempo indefinido, “*iuris tantum*”, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de los servicios artísticos contratados²⁹⁷. En el supuesto de que se pruebe que el contrato de trabajo del artista ha sido concertado para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada, por el tiempo que la obra permanezca en cartel o por cualquier otra modalidad temporal la presunción va a quedar destruida por la prueba en de una contratación de carácter temporal²⁹⁸.

1 de agosto. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 22 de marzo de 2002, FJ. 3º (AS. 1541/2001) se pronuncia sobre la existencia o no de relación laboral entre las partes, señalando que nada hay que demuestre que la empresa había concertado con el demandante la prestación de servicios para esa obra ni en que condiciones, no pudiendo suplirse esa ausencia de demostración de consentimiento por las condiciones que habían regido en anteriores contratos de trabajo, no se demuestra el concurso de la oferta y aceptación sobre los elementos del contrato (artículo 1262 del Código Civil), siendo muy diversas las condiciones sobre las que ha de existir acuerdo (comienzo, retribución, duración, número de representaciones semanales o diarias, posibles desplazamientos, etcétera) y sobre ninguna de ellas ha existido manifestación del concurso de voluntades.

²⁹⁶ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 13 de noviembre de 2001, FJ. 3º (JUR. 30087/2001) se pronuncia sobre un contrato verbal para la realización de actuaciones como pianista en una sala de fiestas, quedando acreditado que la actividad del actor tiene perfecto acomodo en el artículo 1.3 del Real Decreto 1435/ 1985, de 1 de agosto, actividad artística desarrollada directamente ante el público.

²⁹⁷ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 10 de septiembre de 1992, FJ. único (AS. 4420/1999) indica en un contrato verbal para obra o servicio determinado que la inexistencia de forma escrita no lo convierte en indefinido. Pronunciamiento que también efectúa la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 22 de marzo de 2002, FJ. 3º (AS. 1541/2002) aunque se hayan podido desconocer las normas administrativas sobre selección de personal o sobre competencia del órgano para contratar. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 6 de diciembre de 1985, FJ. 3º (RJ. 6069/1985) considera que el contrato verbal concertado entre las partes es de carácter indefinido en base a la extinta Ordenanza de Teatro, Circo, Variedades y Folklore que recogía que se debían de celebrar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo impusiese una norma legal, lo que sucede en el caso, se trata de un contrato de trabajo para obra o servicio determinado superior a cuatro semanas, que debía de haber sido concertado por escrito, motivo por el que aplicando el artículo 8.2. del Estatuto de los Trabajadores se considera concertado por tiempo indefinido.

²⁹⁸ En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/ Málaga, Sala de lo Social, de 27 de abril de 2001, FJ. 2º (JUR. 202165/2001) se acredita la naturaleza del carácter temporal de los servicios, la actividad artística se desarrolla en específicos e individualizados conciertos. La Sentencia del Tribunal Superior

La inobservancia de forma escrita se considera infracción laboral administrativa grave del empresario en materia de relaciones laborales (artículo 7.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de junio, Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social). La sanción a imponer se graduará en atención a los criterios recogidos en el artículo 39 y se sancionará de conformidad con en el artículo 40.1.b) de la citada disposición.

En los sectores del espectáculo taurino y de doblaje se recoge en la negociación colectiva el contrato verbal. En el sector del espectáculo taurino por motivos de urgencia entre el jefe de cuadrilla o rejoneador y los subalternos y auxiliares²⁹⁹ y en el sector de doblaje en el contrato por convocatoria concertado de mutuo acuerdo de modo verbal, por cada convocatoria o jornada y unidad³⁰⁰. Previsiones que al infringir el precepto de referencia devienen ilegales, si bien en la doctrina se aboga por su licitud en los casos en que resulte imposible o extremadamente difícil el cumplimiento del mandato genérico establecido en el artículo 3 de formalización por escrito³⁰¹.

1.4.2. Contenido mínimo

El contrato de trabajo ha contener una serie de menciones que se establecen como contenido mínimo. No se recoge la denominación de laboral especial de artistas en espectáculos públicos, aspecto que en todo caso es independiente de su naturaleza,

de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 13 de noviembre de 2000, FJ. 3º (JUR. 30087/2000) considera que frente al hecho de falta de formalización por escrito y afiliación a la Seguridad Social se ha probado en contrario que por la propia naturaleza de la actividad y por las declaraciones contenidas en el relato fáctico que la contratación era de carácter temporal, para el mes de abril, ajustada a la normativa en la materia.

²⁹⁹ Artículos 16 y 21 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006) o mediante escrito simple.

³⁰⁰ Artículos de los convenios colectivos, 28 nacional de doblaje (rama artística) (BOE2-2-1994), 8 de doblaje y sonorización (rama artística) de Andalucía (BOJA 8-9-1994) y 28 de profesionales del doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997). El artículo 20 de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOGV 23-10-2002) denomina al contrato por convocatoria contrato eventual, al que define como aquel que se establece diariamente entre la empresa y el profesional, pactando tipo de trabajo, turno y precio que nunca podrá ser inferior en detrimento del convenio colectivo. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 11 de marzo de 1999, FJ. 3º (AS. 1725/1999) se refiere al contrato por convocatoria que exige ser pactado de modo expreso y sólo mantiene su vigencia para el pedido, bloque o entrega efectuada por el cliente, de tal manera que a la conclusión de la última entrega o a la cancelación del pedido se extinguirá a todos los efectos el compromiso de vinculación por convocatoria.

³⁰¹ HURTADO GONZÁLEZ, L.: *Artistas en espectáculos públicos: régimen jurídico, propiedad intelectual y seguridad social*, cit.,pág. 383.

que se va a desprender de los derechos y obligaciones que se contengan en el mismo³⁰². El artículo 3.2 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, establece que “en el documento contractual se hará constar como mínimo: a) La identificación de las partes. b) El objeto del contrato. c) La retribución acordada, con expresión de los distintos extremos que integren la misma. d) La duración del contrato y del periodo de prueba, en su caso”.

En primer lugar se ha de hacer constar la identificación de las partes que lo conciertan. Ha de constar por escrito sus nombres y apellidos, elemento esencial del contrato de trabajo, y en su caso puede indicarse el nombre artístico, y aunque no se indique expresamente por obvio ha de ser firmado por ambas partes, lo que supone su intervención y consentimiento. Su omisión al ser un elemento esencial del contrato de trabajo implica que no se ha concertado.

Extremo que en la regulación convencional sectorial va a ser objeto de alguna precisión. En el sector del espectáculo taurino, en el que se formalizan dos contratos de trabajo, hay que precisar en ambos nombre y apellidos de todos los componentes de la cuadrilla que vayan a actuar y su número de afiliación a la Seguridad Social³⁰³ y en el contrato de interpretación de una obra audiovisual hay que mencionar el nombre artístico por el que es habitualmente conocido el actor y si interviene su representante los datos particulares del poder de representación³⁰⁴.

En segundo lugar ha de constar el objeto del contrato de trabajo, la descripción de la prestación que va a desarrollar el artista en el espectáculo público (ya que el salario va a figurar como contenido mínimo independiente), al no hacerse al respecto ninguna precisión sobre el grado de detalle de dicha descripción es factible referirse al

³⁰² Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de junio de 1970 (RJ. 3481/1970) y del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 14 de diciembre de 1999, FJ. 3º (AS. 3979/1999). El hecho de que en el primero de los contratos firmados no se hubiera hecho constar que se trataba de una relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos para nada impide su calificación como tal, ya que del examen de su objeto se desprende tal calificación, las obligaciones del artista consisten en intervenir en cuantos conciertos, actuaciones públicas, retransmisiones y grabaciones que le sean requeridas por la empresa, consignándose además cláusulas típicas de la actividad profesional de un Músico, componente de una Orquesta, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/ Valladolid, Sala de lo Social, de 15 de febrero de 1999, FJ. 4º (AS. 1309/1999).

³⁰³ Anexo I del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

³⁰⁴ Artículo 8 del convenio colectivo nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

género de la actividad o concretar su modalidad, haciendo referencia a la categoría o grupo profesional. Sin perjuicio de que para el artista sea conveniente hacer una descripción escrita lo más amplia posible de la actividad artística en el espectáculo público concertada y en el supuesto de que en él concurra la condición de artista intérprete o ejecutante la mención expresa de los derechos de propiedad intelectual que se ceden.

En tercer lugar ha de constar la retribución acordada con la expresión de los distintos conceptos que la integran. Previsión que recoge el correlativo deber del empresario de retribuir la actividad artística en el espectáculo público del artista, se ha de hacer constar su cuantía, especificando los diversos conceptos de la integran, pudiendo remitirse al efecto al convenio colectivo que sea de aplicación. En el sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales se establece que el salario podrá expresarse en un solo tanto alzado, por sesión, por semana o por meses³⁰⁵ y en el sector del espectáculo taurino se recoge la obligación de su abono antes de las doce horas del día o de los días en que se celebren las corridas, incluyendo gastos de desplazamiento, hospedaje y manutención³⁰⁶.

En cuarto lugar hay que especificar la duración del contrato, que puede ser indefinida o determinada acogida a los módulos de duración recogidos por su habitualidad en el sector artístico o a cualquiera de las modalidades previstas en la legislación laboral común. En el sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales hay que hacer constar las fechas de comienzo y fin de rodaje, número de sesiones, semanas o meses y número mínimo de ensayos si los hubiere³⁰⁷.

La inobservancia de alguno de los requisitos reseñados se considera infracción laboral administrativa leve en materia de relaciones laborales, al ser un incumplimiento que afecta a obligaciones meramente formales o documentales (artículo 6.6. del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de junio, Ley de Infracciones y Sanciones de Orden

³⁰⁵ Artículo 8 del convenio colectivo nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

³⁰⁶ Artículo 20 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

³⁰⁷ Artículo 8 del convenio colectivo nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

Social). La sanción a imponer se graduará en atención a los criterios recogidos en el artículo 39 y se sancionará de conformidad con en el artículo 40.1.b) de la citada disposición.

En caso de pactarse periodo de prueba, ha de hacerse constar fijando su duración. Periodo al que se dedica el artículo 4 del Real Decreto, ha de formalizarse por escrito en el contrato de trabajo, forma ad solenmitaten cuya omisión supone su inexistencia jurídica. Asimismo el citado precepto establece su duración, que ha de especificarse, ya que en caso contrario sería ineficaz el citado periodo, sin que sean aplicables los tramos de duración fijados en el citado Real Decreto.

En el supuesto de que el artista en espectáculos públicos y el empresario acordarán pacto de plena dedicación ha de constar por escrito (6.4 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto), formando parte del contenido mínimo del contrato de trabajo.

Además en la regulación convencional se recogen como contenido mínimo otros aspectos. En el contrato de interpretación de una obra audiovisual han de figurar jornada de trabajo continuada o partida, días de ensayo y remuneración y emplazamientos del rodaje³⁰⁸. En el sector de actores de teatro se requiere precisar categoría del papel, días de ensayos y remuneración, comienzo de las representaciones, número máximo semanal y en caso de contratación para gira continuada o bolo la cantidad a percibir en concepto de dieta³⁰⁹. En el sector del espectáculo taurino constará si se va a trabajar en América, suspensión por causa de fuerza mayor, obligación de justificar la profesionalidad y encierros³¹⁰. Y en la actividad de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas y en el sector de profesionales de la danza, circo, variedades y

³⁰⁸ Artículo 8 del convenio colectivo nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

³⁰⁹ Artículo 7 del convenio colectivo de sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

³¹⁰ Anexo I del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006). El artículo 27 recoge que los encierros hay que reflejarlos en el contrato de trabajo entre el organizador y el jefe de cuadrilla, siendo potestativo en caso contrario la actuación con las reses que han participado en el mismo.

folklore se especifica local de actuación, si es en plaza fija o en gira y los días de descanso semanal³¹¹.

En la Ley de Propiedad Intelectual aplicable a artistas intérpretes o ejecutantes (definidos en el artículo 105 como las personas que representen, canten, lean, reciten, interpreten o ejecuten en cualquier forma una obra) se prevé que se estipule en el contrato de trabajo el régimen de los derechos de propiedad intelectual, estableciendo en ausencia de tal pacto que se entenderá que el empresario adquiere los derechos exclusivos de autorizar la reproducción y comunicación pública de las interpretaciones que se deduzcan de la naturaleza y objeto del contrato (artículo 110)³¹².

El artista conserva en todo caso los derechos de remuneraciones por copia privada y por comunicación pública de actuaciones fijadas en un fonograma o grabación audiovisual, abonados por las entidades de gestión, con independencia del salario que cobre por su prestación artística para el empresario y los derechos morales sobre sus interpretaciones, que implican el respeto frente a imitaciones, deformaciones, alteraciones o atentados contra ella que supongan perjuicio a sus legítimos intereses o menoscabo de su reputación (artículo 14)³¹³.

En los convenios colectivos de los sectores de interpretación en obras audiovisuales y del espectáculo taurino se recogen como contenido mínimo de los contratos de trabajo previsiones relacionadas con los derechos que como artistas les reconoce la Ley de Propiedad Intelectual. Así la declaración del actor expresa cediendo al productor los derechos de fijación, reproducción y distribución de su interpretación fijada y autorización de comunicación pública, plazos de cesión y

³¹¹ Anexos, I del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y III del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

³¹² VALDES ALONSO, A.: *Derechos de propiedad intelectual y contrato de trabajo*, cit., pág. 278, resalta la omisión en el artículo 110 de la Ley de Propiedad Intelectual del derecho de fijación de la actuación del artista, ya que difícilmente puede el empresario llevar a cabo reproducciones de una interpretación sin previamente haberla fijado, omisión que se salva entendiéndose que el derecho de fijación va implícitamente cedido a través del contrato de trabajo suscrito entre el artista y el empresario.

³¹³ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 31 de marzo de 1997, FJ. 5º (R.J. 3587/1997) recoge que las facultades que integran el llamado derecho moral de propiedad intelectual son inalienables y no susceptibles de cesión a terceros.

ámbito geográfico³¹⁴ y las condiciones económicas de retrasmisión o captación por cualquier otro sistema de las actuaciones profesionales de los toreros para su posterior comercialización³¹⁵.

1.4.3. Otras cláusulas

Trabajador y empresario pueden acordar la inclusión en el contrato de trabajo de cláusulas referentes a otros aspectos de la relación laboral, siempre que de conformidad con el artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, no establezcan en ningún caso condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales en perjuicio del artista en espectáculos públicos³¹⁶. Cláusulas establecidas en contrato de trabajo sobre las que se han pronunciado nuestros tribunales son a título de ejemplo las siguientes.

Sobre la duración condicionada del contrato de trabajo. La prestación laboral es temporal y determinada, limitada a la finalización del contrato de arrendamiento de instalaciones suscrito entre la empresa arrendataria, organizadora del espectáculo público y la empresa arrendadora de las instalaciones en la que se celebran los espectáculos, cláusula que se considera es lícita, eficaz, ya que no ha habido fraude o irregularidad alguna en la contratación temporal, en base al artículo 5 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por lo que no se trata de un despido sino de una terminación del contrato de trabajo por expiración del tiempo convenido³¹⁷.

Referente a la no utilización de los servicios del trabajador. La empresa podrá no necesitar los servicios del trabajador en determinadas actuaciones, en atención a los requisitos musicales, artísticos o económicos de la Gala a realizar y cuando la persona

³¹⁴ Artículo 8 del convenio colectivo nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

³¹⁵ Disposición final segunda y anexo I del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

³¹⁶ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 16 de marzo de 2001, FJ. 1º (AS. 1462/2001) considera nula la cláusula de temporalidad del contrato de trabajo de un actor-animador por suponer una renuncia a un derecho reconocido en la negociación colectiva, en el caso la posibilidad de concertar un contrato de trabajo fijo discontinuo por los artistas que cubren necesidades permanentes en la empresa aunque discontinuas temporalmente, situación de trabajador fijo discontinuo que se reconoce, motivo por el que se considera que la cláusula de temporalidad recogida en contrato de trabajo posterior adolece de nulidad.

³¹⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Málaga, Sala de lo Social, de 20 de diciembre de 1994, FJ. 2º (AS. 4873/1994).

que la empresa designe como director musical, técnico o escénico así lo considere. Cláusula que se considera lícita, pues una cosa es que el contenido del contrato y su efectividad se deje al arbitrio de uno de los contratantes y otra es que en el mismo se haya incluido y aceptado un derecho potestativo del que se hizo uso ³¹⁸.

En materia de salario. Pacto en el que se establece una relación jurídica aleatoria entre la empresa y el artista, la retribución va a ser variable en función de la taquilla del teatro. Cláusula en la que lo establecido no es un pacto conmutativo en el que las retribuciones sean inferiores a lo pactado en el convenio colectivo, sino que lo que existe es un contrato aleatorio perfectamente lícito ³¹⁹.

Sobre suspensión de las actuaciones. Si las actuaciones o galas hubieran de suspenderse por causa meteorológica o por cualquier otra causa no imputable a la empresa, si no se llegase a montar el equipo completo para la actuación, la empresa abonará los gastos ocasionados por los desplazamientos y se obligará a cubrir otra fecha en las mismas condiciones y precio en el plazo máximo de un año. El incumplimiento de la empresa conlleva el derecho del grupo a una indemnización de daños y perjuicios al infringir también la obligación de proporcionar dentro del año siguiente una actuación ³²⁰.

Referentes a las causas de anulación del contrato. El contrato de trabajo no podrá anularse por ningún concepto, salvo por enfermedad del artista debidamente acreditada o por compromisos internacionales o de Radio Televisión Española. Cláusula que no es contraria a lo dispuesto en los artículos 1255 y 1256 del Código Civil, ni a sus criterios, ni implica una indiscriminada o caprichosa facultad rescisoria y al no darse tal

³¹⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 11 de marzo de 1996, FJ. 1º (AS. 538/1996).

³¹⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 31 de octubre de 2000, FJ. único (JUR. 28226/2000).

³²⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja, Sala de lo Social, de 5 de mayo de 1998, FJ. 2º (AS 2667/1998).

circunstancia y anular la actuación la empresa se genera el derecho del artista a una indemnización por daños y perjuicios por inejecución total³²¹.

Relativas a la resolución del contrato de trabajo. La resolución unilateral del contrato por cualquiera de las partes dará lugar a indemnización de daños y perjuicios. Se desestima la indemnización solicitada por el empresario por considerar que el actor por las conversaciones mantenidas con la empresa entendió que finalizaba su contrato de trabajo y que su sustitución se llevó a cabo sin producir daño a ésta, sustitución que facilita demostrando diligencia y buena fe³²².

El productor fonográfico gozará de la facultad de resolver unilateralmente el contrato de trabajo cuando las ventas en firme de cualquiera de los fonogramas editados no superen a los seis meses de su publicación las quince mil unidades vendidas; en el supuesto de que el artista solicitara al productor fonográfico carta de libertad o intentara resolver unilateralmente el contrato sin causa que lo justifique vendrá obligado a indemnizar al productor fonográfico con la cantidad que se determina en concepto de indemnización. Cláusula a la que se tacha de dejar al arbitrio de uno de los contratantes el cumplimiento del contrato de trabajo, con infracción de lo preceptuado en los artículos 1255 y 1901 del Código Civil, se estima que no se han vulnerado dichos preceptos ya que no hay desproporción entre el derecho de los promotores a resolver el contrato si no se alcanza un determinado número de ventas y el atribuido al artista en igual sentido sin causa alguna; al resolverse el contrato de trabajo por parte del trabajador surge el derecho a la indemnización pactada como cláusula penal³²³.

Sobre abono del salario por la empresa. Cuyo incumplimiento faculta al artista para solicitar la extinción del contrato de trabajo, con obligación de efectuar el pago de las liquidaciones pendientes con los intereses legales, devolver las grabaciones originales, cintas matrices y discos producidos, abstenerse de hacer nuevas ediciones de los temas, prohibición de distribución de los soportes que tenga en almacén, retirada de la venta al público de los fonogramas en los que se incorporen grabaciones, prohibición

³²¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Sevilla, Sala de lo Social, de 7 de febrero de 1995, FJ.2º (AS. 743/1995).

³²² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 5 de marzo de 1990, FJ.3º (AS. 1116/1990).

³²³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 4 de junio de 1997, FJ. 4º (AS. 2115/1997).

de enajenar, ceder, vender o realizar cualquier acto o contrato con cualquiera de las obras del actor, así como devolver a éste todos los derechos inherentes a sus obras musicales publicadas en los fonogramas por las demandadas y las grabadas y no publicadas³²⁴.

Sobre reposición de programas. En el caso de intercambio a título gratuito de cesiones derivadas de acuerdos internacionales del Gobierno Español y prestaciones en Festivales y Certámenes Internacionales el artista no devengará ningún nuevo derecho. Se desestima la pretensión del actor del cobro por reposición de programa en la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. al ser ésta de carácter gratuito en virtud de la mencionada cláusula³²⁵.

Una cláusula utilizada con frecuencia en el derecho italiano es la denominada “cláusula de protesta” que otorga al empresario artístico la posibilidad de resolver el contrato de trabajo cuando de la prestación artística o de la falta de aceptación por el público se desprenda que el artista no es la persona adecuada para la ejecución para la que ha sido contratado³²⁶.

1.4.4. Deberes

El artículo 3.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, recoge que “el contrato se formalizará por triplicado. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes y el tercero se registrara en el INEM“, previsión que se reitera en algún convenio colectivo³²⁷. Registro que ha sido sustituido por la obligación del empresario de comunicar en el plazo de los diez días siguientes a su concertación el contenido de los contratos de trabajo que celebre y de sus prorrogas, artículo 16.1. del Estatuto de los Trabajadores.

³²⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Granada, Sala de lo Social, de 1 de julio de 1998, FJ. 2º (AS. 6291/1998).

³²⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 29 de junio de 1993, FJ.1º (AS. 3193/1993).

³²⁶ ALZAGA RUIZ. I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., págs. 292 y 293.

³²⁷ Artículos de los convenios colectivos, 9 de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), 7 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005) y 9 del sector de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

En la regulación convencional en algún supuesto se establece la entrega de dos copias, una en el acto de la firma del contrato de trabajo y un segundo ejemplar una vez que el mismo haya sido visado por el Instituto Nacional de Empleo, para que trabajador y empresario remitan una copia a sus organizaciones sindicales y patronales para su toma de razón³²⁸.

También se dispone que “las Entidades Sindicales y Patronales a las que en su caso pertenezca el empresario u organizador de espectáculos públicos y la entidad sindical a la que pertenezca el artista podrán solicitar del INEM las certificaciones correspondientes de la documentación presentada”. Previsión que tenía la finalidad de facilitar la labor de control sobre la legalidad de los contratos de trabajo, reiterada en algunos convenios colectivos³²⁹. Criticada por no incluir el derecho de cualquier sindicato, máxime si es representativo³³⁰.

Previsión que se considera tácitamente derogada por la entrega a los representantes legales de los trabajadores de la copia básica de los contratos de trabajo, por la remisión de copia al Servicio Público de Empleo y comunicación a éste del contenido de los contratos de trabajo, ya que la cesión de datos que supondría la certificación a favor de sindicatos y patronal es dispuesta por una simple norma reglamentaria dictada con anterioridad a la Ley 2/1991, de 7 de julio³³¹. Opinión que comparto.

En el sector del espectáculo taurino se establece la obligación del organizador del espectáculo taurino de registrar en la Comisión de Seguimiento y Vigilancia los contratos de trabajo que realicen con los jefes de cuadrilla, con las certificaciones de

³²⁸ Artículos de los convenios colectivos, 9 nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005) y 7 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1999), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

³²⁹ Artículo 7 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

³³⁰ DURAN LOPEZ, F.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”, cit., pág. 230.

³³¹ HUERTAS HURTADO, L.: *Artistas en espectáculos públicos: régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social*, cit., págs. 398-408.

profesionalidad, al igual que el contrato de trabajo entre el jefe de cuadrilla y el subalterno para una temporada³³².

El Real Decreto regulador no realiza ninguna otra referencia, lo que no es óbice para que por la aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral, prevista en el artículo 12.1 del Real Decreto de referencia, el empresario deba de cumplimentar otros deberes establecidos en relación con los representantes legales de los trabajadores o en referencia al artista.

El artículo 8.3.a) del Estatuto de los Trabajadores establece que el empresario debe entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, con la finalidad de comprobar la adecuación del contenido del contrato, en plazo no superior a diez días³³³. Los representantes legales de los trabajadores firmaran la copia básica a efectos de acreditar que se ha producido su entrega. Posteriormente dicha copia se envía a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también, deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo (párrafo 4).

Cuando la relación laboral concertada sea de duración superior a cuatro semanas el empresario está obligado a informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo por escrito (artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores). Obligación que se considera cumplida cuando los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación figuren ya en el contrato de trabajo por escrito que obre en poder del trabajador. En caso de subcontratación el empresario deberá informar al artista de la empresa principal para la que está prestando servicios en cada momento, artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

³³² Artículo 17 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006). El artículo 18 recoge que es el jefe de cuadrilla el encargado de velar por el cumplimiento de los contratos de trabajo de los subalternos hijos de la cuadrilla.

³³³ Su incumplimiento constituye infracción grave del empresario, de conformidad con el artículo 15.4 de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social. Según el artículo 8.3 a) del Estatuto de los Trabajadores la “copia básica contendrá todos los datos del contrato de trabajo, a excepción del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualesquiera otros que, de acuerdo con la LO 1/1982, de mayo, de 5 mayo, pudiera afectar a la intimidad personal”.

1.5. Duración y modalidades

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, dedica su artículo 5 a la duración y modalidades del contrato de trabajo. Como particularidad cabe destacar la posibilidad de concertar tanto contratos indefinidos como contratos de duración determinada, sin necesidad de acreditar la causa de la temporalidad. Recoge diferentes módulos de duración de los contratos temporales, a título ejemplificativo, por su habitualidad en el sector artístico en espectáculos públicos y la posibilidad de prórroga de los contratos de trabajo, sin otra limitación que la de incurrir en fraude de ley. Las modalidades del contrato de trabajo se rigen por el Estatuto de los Trabajadores, siendo de destacar la frecuente utilización del contrato de trabajo de grupo.

1.5.1. Duración

El artículo 5 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, dispone que “el contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos podrá celebrarse por una duración indefinida o determinada“. Efectúa una parificación jurídica justificada por el Tribunal Supremo por la particular naturaleza de la actividad artística que exige no solo la necesaria aptitud del artista para desarrollarla en cada momento, sino la aceptación del público, que obviamente puede cambiar³³⁴. Criticada a nivel doctrinal porque la necesaria aptitud no es un atributo privativo del artista sino que forma parte de cualquier prestación debida y la aceptación del público “es un argumento que expresado en su cruda realidad atiende descarnadamente a los intereses del empresario artístico y cuya traducción más fiel sería la aceptación del mercado”³³⁵. Varios convenios colectivos

³³⁴ Sobre el artículo 5 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, se pronuncia, entre otras, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 23 de febrero de 1991, FJ. 1º (RJ. 866/1991) entendiéndose que rompía la tradicional preferencia de nuestro ordenamiento jurídico a favor del contrato por tiempo indefinido, que se plasmaba en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, al admitir para la relación especial de los artistas en espectáculos públicos en términos de igualdad tanto la estipulación por tiempo indefinido como la temporalidad del contrato de trabajo; la razón de esa temporalidad, que no requiere motivación de la causa que la determine, responde a la particular naturaleza de la actividad artística, que exige no sólo la necesaria aptitud del trabajador para desarrollarla en cada momento, sino la aceptación del público, que obviamente puede variar. Doctrina que se reitera en Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de enero de 2000, FJ. único (AS. 1341/2000). ALARCON CARACUEL, M. R.: *La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos S.A., Madrid, 1988, págs. 41-42, pone de relieve en relación con el contrato de trabajo común u ordinario temporal que ha pasado de excepcional a normal.

³³⁵ VALDÉS DAL-RE, F.: “Jurisprudencia en unificación de doctrina y relaciones laborales especiales: Algunos puntos críticos”, *Relaciones Laborales*, 1998, T.II., pág. 39.

reiteran esta previsión³³⁶. La duración del contrato de trabajo es uno de los extremos que conforman el contenido mínimo de éste (artículo 3 de Real Decreto de referencia).

1.5.1.1. Duración indefinida

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, en su artículo 5, sólo se refiere a la posibilidad de concertar contratos de duración indefinida y al régimen jurídico de los contratos de los trabajadores fijos de carácter discontinuo, que se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. La contratación indefinida no reviste ninguna particularidad en el sector de los artistas en espectáculos públicos y se regula o por remisión expresa o por la aplicación supletoria prevista en el artículo 12.1 del Real Decreto citado por el texto estatutario. Nuestros tribunales han resaltado la dificultad de mantener la indeterminación en su duración porque se encuentran sometidos a los gustos o preferencias del público al que van dirigidas sus actividades³³⁷.

La regulación convencional dedica exiguas previsiones a la contratación indefinida concretadas: en reiterar la posibilidad de concertar contratos de duración indefinida, a la que se refieren fundamentalmente los convenios colectivos del sector de doblaje y los de las empresas³³⁸, su definición, aquel que establece la vinculación indefinida de un profesional a una empresa³³⁹, formalización, cuando se formalice por escrito habrá de extenderse por duplicado, pasando un ejemplar a la empresa y otro al

³³⁶ Artículos de los convenios colectivos, 26 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 6 de doblaje y sincronización (rama artística) de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 26 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997), 20 de profesionales de doblaje y sonorización de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002), 18 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 9 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklora de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004) y 3 de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005).

³³⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León / Valladolid, Sala de lo Social, de 15 de febrero de 1999, FJ. 5º (AS. 1309/1999).

³³⁸ Artículos de los convenios colectivos, 27 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 7 de doblaje y sincronización de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 26 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997) y 20 de profesionales de doblaje y sonorización (rama artística) de Valencia (DOCV 23-10-2002), 12 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001) y 14 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001).

³³⁹ Artículos de los convenios colectivos, 27 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994) que precisa que el contratado por tiempo indefinido será considerado como personal de plantilla a todos los efectos y deberes laborales y sindicales, 7 de doblaje y sincronización de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 26 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997) y 20 de profesionales de doblaje y sonorización (rama artística) de Valencia (DOCV 23-10-2002).

interesado³⁴⁰, su utilización en aras de garantizar un funcionamiento estable de la actividad musical³⁴¹ y a la conversión del contrato temporal en contrato por tiempo indefinido tras evaluación del periodo de prueba³⁴².

Nuestros tribunales entienden que el contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, temporalidad que no requiere causa que la motive. Habiendo de estarse a la norma específica y siendo de aplicación supletoria el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral sólo en lo no regulado en la misma. Motivos por lo que no suelen apreciar la existencia de fraude de ley³⁴³, salvo en el supuesto en que el trabajador suscribe un contrato temporal después haber sido trabajador indefinido³⁴⁴.

En relación con los contratos de los trabajadores fijos discontinuos el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, en su artículo 5, permite la contratación de los artistas en tal carácter, remitiéndose a la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores. El problema se plantea cuando como es habitual no se ha pactado entre

³⁴⁰ Artículo 20 del convenio colectivo del sector de profesionales de doblaje y sonorización de Valencia (rama artística) (DOGV 23-10-2002).

³⁴¹ Artículo 12 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001).

³⁴² El artículo 14 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001) recoge que al finalizar los seis meses del periodo de prueba se reúne la Comisión Artística y el Tribunal para evaluar, en el supuesto de que la citada evaluación sea positiva se formaliza contrato de trabajo por tiempo indefinido.

³⁴³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de enero de 2000, FJ. 1º (AS. 1341/2000) sobre reclamación de derechos de un bailarín del Ballet Nacional de España que ha suscrito sucesivos contratos temporales; en aplicación del artículo 5 del Real Decreto 1435/ 1985, de 1 de agosto, se considera que ésta situación es correcta por permitirlo dicho precepto.

³⁴⁴ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Andalucía / Málaga, de 15 de diciembre de 1992, FJ. 3º (AS. 6297/1992) considera que los demandantes son fijos, aunque figuren afiliados a autónomos, deviniendo así ineficaz la cláusula de temporalidad de los dos últimos contratos de trabajo, ya que con anterioridad a su suscripción venían prestando servicios sin sujeción a límites temporales, calificando de nula la decisión de cese de la empresa. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Andalucía, de 20 de diciembre de 2002, FJ. 4º (AS. 4149/2002) entiende que ha existido fraude de ley por contratar temporalmente a un trabajador que había adquirido la condición de fijo, fijeza que adquiere tras constatarse que la contratación en practicas como redactor era fraudulenta, ya que realizaba las mismas tareas que los otros redactores y además se le designa como locutor, infringiendo la normativa y el espíritu del contrato en practicas, que se recoge en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores; tras la terminación del contrato de trabajo en practicas suscribe contrato laboral de actividad artística de carácter temporal, cláusula que se considera nula porque el actor ya era fijo, dándose además la circunstancia de que había realizado con anterioridad una labor de artista sin contrato escrito como tal, conductor-presentador, sin que quepa una contratación de actividad artística temporal cuando la anterior ya era indefinida.

las partes dicha modalidad de contratación, ya que al admitirse en pie de igualdad la contratación indefinida y la contratación determinada, que no requiere causa de temporalidad que la determine y es factible pactar prórrogas, no es aplicable la doctrina jurisprudencial relativa a fraude de ley por contrataciones sucesivas en cadena, al primar la normativa específica de los artistas en espectáculos públicos³⁴⁵.

Por ello en la mayoría de los supuestos enjuiciados han venido considerando que no cabe apreciar que la relación laboral haya sido de carácter fijo discontinuo, sino que se han sucedido varios contratos de duración determinada³⁴⁶, máxime cuando la sucesiva contratación temporal responde a necesidades coyunturales de la empresa³⁴⁷, salvo que se incurra en fraude de ley, lo que sucede cuando tras haber adquirido la condición de fijo discontinuo en la empresa se establece una cláusula de temporalidad en posterior contrato de trabajo³⁴⁸.

Los trabajadores fijos discontinuos tienen que ser llamados por el orden y la forma que se determine en los convenios colectivos, dado que éstos no efectúan ninguna referencia se aplicará el criterio antigüedad. En el caso de los artistas el momento en el

³⁴⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Málaga, de 21 de junio de 1996, FJ. 1º (AS. 1764/1996).

³⁴⁶ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Málaga, Sala de lo Social, de 21 de junio de 1996, FJ. 3º (AS. 1764/1996) se refiere a un supuesto en el que se alega que se trata de contratación fija discontinua al suscribir contratos sucesivos, por aplicación del artículo 5 se consideran concertados por tiempo determinado y finalizado el último en su fecha de expiración

³⁴⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla León/ Valladolid, Sala de lo Social, de 15 de febrero de 1999, FJ. 6º (AS. 1309/1999).

³⁴⁸ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 16 de marzo de 2001, FJ. 1º (AS. 1462/2001) se pronuncia en relación con el despido de un trabajador de la empresa Port Aventura S.A., contratado vía Real Decreto 1435/1985, de 1 agosto, como artista en espectáculos públicos, entendiendo que el convenio colectivo es de aplicación subsidiaria a todos los trabajadores de la empresa incluidos los artistas, ya que en su artículo 2 se alude a todos los trabajadores, sin efectuar ninguna distinción, considerando que el artículo 28 que se refiere a la contratación de trabajadores fijos discontinuos es de aplicación a los artistas que cubran necesidades habituales de carácter permanente en la empresa pero de carácter discontinuo, como sucede con el trabajador de referencia, sin que ello implique que pueda haber artistas contratados con carácter temporal cuando se trate de necesidades no permanentes, no habituales o no derivadas de la programación extraordinaria de la empresa, motivo por el que al tener el actor la condición de fijo discontinuo no podía renunciar a tal condición, siendo nula la cláusula del contrato de trabajo posterior donde se concretaba la temporalidad del mismo. Se pone de relieve que en el caso de los trabajadores fijos discontinuos cuando la negociación colectiva no aborda el periodo de actividad pueden surgir problemas en cuanto a su determinación, VALVELDE ASENSIO, C. A. : *La determinación del periodo de actividad de los trabajadores fijos discontinuos*, Tirant lo Blanch, Valencia 2002, págs. 99 a 139. En las actividades artísticas puede utilizarse a título de ejemplo la determinación que se efectuaba en las extintas Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales como modulo de referencia, ante la ausencia de otros criterios de determinación del periodo de actividad.

que surge el derecho a llamamiento difiere, como criterio general van a tener derecho a ser llamados cuando se inicia la actividad de la empresa³⁴⁹, excepcionalmente dicho derecho nace cuando se inicie la actividad correspondiente a su prestación en la empresa, ya que aunque se sea trabajador fijo discontinuo sí por el tipo de espectáculos programados durante la temporada no es necesaria la intervención de los trabajadores en las primeras actividades programadas el derecho al llamamiento surge en producciones posteriores si fuera necesaria, mientras tanto se mantiene una expectativa en función del espectáculo público³⁵⁰.

En caso de incumplimiento del citado llamamiento se prevé la reclamación del artista utilizando el procedimiento de despido. Computándose el inicio del plazo de caducidad de la acción desde el momento en que se tuvo conocimiento de la falta de convocatoria (artículo 12.2. del Estatuto de los Trabajadores). Derecho que se está argumentando y cauce procesal utilizado desde hace cierto tiempo por distintos artistas en espectáculos públicos, así actores-animadores, músicos de animación de calle y artistas-figurantes que habían suscrito contratos temporales en años sucesivos con módulos temporales diversos, tales como por la temporada de apertura del parque temático, por tiempo determinado, eventual y para obra o servicio determinado, para cubrir actividades en la empresa que entendían eran de carácter permanente en ésta aunque de carácter discontinuo en el tiempo, motivo por el que consideraban que eran trabajadores a tiempo parcial, fijos-discontinuos y por consiguiente debían de ser llamados por la empresa cuando se iniciara la actividad en ella.

El Tribunal Supremo en casación para la unificación de la doctrina ha efectuado lo que ha denominado una interpretación coordinada de la doble previsión del artículo 5

³⁴⁹ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 20 de abril de 1990, FJ. 2º (AS. 112/1990) se refiere a la obligación de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos cada vez que inicia la actividad la empresa, se considera nulo el despido de una trabajadora fija discontinua, dobladora, que había sido despedida con anterioridad y readmitida por la empresa ante el Juez, readmisión que luego incumple la empresa. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 20 de octubre de 2004, FJ 2º (JUR. 7414/2004) se pronuncia sobre la nulidad del despido traducida en la falta de convocatoria de los actores al considerar discriminatorio el llamamiento de unos trabajadores frente a otros, considerando que en sólo dos de ellos concurre tal circunstancia, entendiéndose que en caso del resto el despido es improcedente.

³⁵⁰ Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 13 de diciembre de 1983 (RTCT. 10780/1983), en la que se declara la relación de fijos discontinuos de los componentes del Ballet del Teatro de la Zarzuela, pero en la primera producción que inicia la temporada no se requiere ballet, son llamados en la producción en la que sí se requería su intervención.

del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, que acepta como regla general la contratación temporal de los artistas en espectáculos públicos por motivos de su actividad (radicada en la propia persona del artista, exige una cualificación especial en permanente renovación, en la propia actividad y en el marco y modo en que se desarrolla, sometida a constantes cambios e innovaciones), admitiendo la posibilidad de concertar contratos de trabajo para actividades fijas de carácter discontinuo, que por remisión expresa del citado Real Decreto van a regularse por el texto estatutario, ya que existen trabajos de temporada que se repiten de forma cíclica en su identidad, que pueden tener temporalidad cierta o variable en la misma actividad que determinan tal modalidad de contratación.

Concluyendo que la regla general viene constituida por la contratación temporal y la excepcionalidad por la contratación indefinida, contrato a tiempo parcial con el carácter de fijo-discontinuo, siempre que se demuestre que los trabajos para los que el artista ha sido contratado son los habituales y reiterados en la empresa en su misma identidad o por lo menos en un grado de homogeneidad suficiente para estimar que no existe entre los de un año y otro una diversidad que merezca el calificativo de relevante³⁵¹.

A estos efectos se pone de relieve que el Real Decreto admite la celebración de contratos por tiempo cierto, a pesar de que el organizador de espectáculos públicos se dedique precisamente a tal actividad y que por tanto la actividad sea permanente, ya que se parte de la distinción entre la duración de la actividad permanente y la del

³⁵¹ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, casación para la unificación de la doctrina, de 15 de julio de 2004, FJ. 2º (RJ. 5362/ 2004), previsión legislativa que no resulta mejorada ni modificada por el convenio colectivo de aplicación en la empresa, ya que en su artículo 2 se limita a disponer que “ la relación laboral de los artistas que presten sus servicios en el parque se regulará por lo dispuesto en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por su contrato de trabajo y supletoriamente por lo establecido en el convenio colectivo” y en su artículo 28, dedicado a regular las modalidades de contratación, se limita a decir en su apartado 3 que “el personal contratado para prestar servicios durante la apertura del parque cubriendo las necesidades habituales derivadas de su normal funcionamiento estará vinculado a la empresa por un contrato de carácter fijo-discontinuo; convenio colectivo que en virtud de lo dispuesto en el artículo 2 es de aplicación supletoria respecto de lo establecido en el Real Decreto y por tanto como norma que no modifica lo dispuesto en aquel y que en su caso puede venir referida al colectivo de artistas que cada año realizan las mismas funciones por ser estas las habituales en el parque, FJ. 2º. Reitera la doctrina de referencia la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, casación para la unificación de la doctrina, de 17 de mayo de 2005, FJ. 2º y 3º (RJ. 6414/ 2005). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18-7-de 2005, FJ. ° (AS. 236/2006) alude a que la contratación temporal de los artistas en espectáculos públicos constituye la regla general y la excepcionalidad la de la contratación indefinida con carácter de fijeza discontinua o contrato a tiempo parcial, circunstancia que no ha sido alegada en el proceso, considerando que en el supuesto no ha habido fraude de ley, sino la terminación de contrato de duración determinada.

espectáculo, que por naturaleza es siempre temporal y sometido a su renovación o no en función de circunstancias diversas como son el éxito de público reparto, etc.³⁵².

Al demostrar los artistas que los trabajos para los que han sido contratados son los habituales y reiterados en la empresa en su misma identidad o por lo menos en un grado de homogeneidad suficiente para estimar que no existe entre los de un año y otro diversidad que merezca el calificativo de relevante, se han considerado contratados a tiempo parcial, fijos-discontinuos artistas que prestan servicios durante el tiempo que el parque permanece abierto al público, lo que produce una necesidad cíclica en zonas temáticas en las que se realiza el mismo espectáculo cada temporada, así actor especialista³⁵³, músicos de animación de calle³⁵⁴, actores³⁵⁵, artista-figurante³⁵⁶ o cuando el artista es contratado reiterada y habitualmente por la empresa como pianista en la misma orquesta para una misma identidad de trabajo, puesto que las actuaciones respondían al mismo estilo musical³⁵⁷.

La consideración de trabajador contratado a tiempo parcial, fijo-discontinuo y la falta de llamamiento al inicio de la actividad de la empresa van a conllevar la

³⁵² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 16 de febrero de 2006, FJ. 2º (AS. 1099/2006),

³⁵³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de la Comunidad Valenciana de 12 de febrero de 2004, FJ. 2º (AS.3197/2004).

³⁵⁴ Sentencia del Tribunal Superior, Sala de lo Social, de Cataluña, de 15 de septiembre de 2004 (JUR.284.283/2004) en relación con un músico que toca el trombón, que ha trabajado en un espectáculo habitual de animación de calle al cual no se le llama al comenzar la temporada a pesar de que la empresa ha continuado ofreciendo dicho espectáculo y se ha seguido tocando el trombón habiendo contratado para ello a otros músicos. Y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de 4 de abril de 2005 (AS. 1133/2005) músico en animación de calle que en alguno de los contratos de trabajo suscritos con la empresa consta la condición de contratado a tiempo parcial, fijo-discontinuo.

³⁵⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de 20 de octubre de 2004 (JUR.7414/2004), actores que han intervenido en diferentes espectáculos, si bien en algunos de los contratos de trabajo se hacía constar que iban a trabajar en la obra o representación que se realizara en animación de calle o en cualquier escenario o lugar que se habilitara para ello.

³⁵⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de 26 de mayo de 2005 (AS.196772005) artista-figurante con puesto de trabajo habitual aunque de carácter discontinuo de legionario en una de las áreas temáticas del parque.

³⁵⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 28 de octubre de 2004, FJ. 4º (AS.173/2005).

declaración de la improcedencia del despido, condenando a ésta a optar entre la readmisión del artista en las mismas condiciones laborales anteriores o a abonar la indemnización en la cifra que se fija en sentencia más los salarios de tramitación correspondientes³⁵⁸.

Se ha desestimado la pretensión de ser trabajador contratado a tiempo parcial, fijo-discontinuo, debido a que no solo no se ha acreditado que cada año se llevara a cabo el mismo espectáculo o semejante en el que el artista interviniera, sino que se ha declarado probado que tras la firma de los contratos de trabajo se comenzaba a ensayar, lo que demuestra que el espectáculo de animación de calle no es el mismo cada año, se introducen variaciones, lo que justifica la contratación temporal anual y la inviabilidad de declarar el carácter fijo discontinuo³⁵⁹. O porque no es posible desconocer el legítimo derecho del organizador del espectáculo, cuyo éxito y por ende su supervivencia dependen de la asistencia y buena acogida del público, a intentar mejorarlos y renovarlos permanentemente, finalidad de los “casting” que la empresa realiza de cara a la nueva temporada, para imponerle la contratación continuada de artistas que pueden ser un obstáculo para conseguir estos objetivos, por lo que no merece ningún reproche la decisión patronal de no volver a contratar a los artistas por haber encontrado a un trompetista de mayor nivel que el demandado, lo que obviamente supone una mejora de la orquesta y de sustituir a la tuba que toca el otro por un contrabajo consiguiendo la renovación parcial del espectáculo³⁶⁰.

³⁵⁸ Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia, Sala de lo Social, de la Comunidad Valenciana de 12 de febrero de 2004 (AS. 3194/2004) y de 26 de mayo de 2005 (AS.1967/2005) y de Cataluña de 15 de septiembre de 2004 (JUR. 284283/2004) y de 20 de octubre de 2003 (JUR.7414/2004)

³⁵⁹ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, en casación para la unificación de la doctrina de 15 de julio de 2004, FJ.2º (RJ. 5326/2004).

³⁶⁰ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, en casación para la unificación de la doctrina, de 17 de mayo de 2005, FJ. 4º (6414/2005). Similar tenor Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 16 de febrero de 2006, FJ. 2º (AS.1099/2006), músico en animación de calle. Existen pronunciamientos de los Tribunales Superiores de Justicia, Sala de lo Social, en los que se considera que si bien las partes podrían haber optado a favor de la fijeza de la relación contratada, ni consta probada que tal fuera su decisión ni resulta conforme a la naturaleza y finalidad de la relación laboral de los artistas (regulada por lo dispuesto en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto y supletoriamente en el artículo 2 del convenio colectivo) la indefinición del vínculo, debiendo considerarse que el ámbito subjetivo de la norma en cuestión, en lo que se refiere a los trabajadores que cubren necesidades habituales derivadas del normal funcionamiento del parque, debe entenderse referida normalmente a aquellos que presten sus servicios en unidades del mismo (que no sujetas a las peculiaridades de las actuaciones artísticas) tienen una mayor vocación de presencia en los servicios estructurales, cual sucede con los de hostelería y atracciones mecánicas, así como su mantenimiento,

La no apreciación de la condición de trabajadores contratados a tiempo parcial, fijos discontinuos, va a implicar que los artistas suscribieron sucesivos contratos temporales finiquitados cada uno de ellos oportunamente³⁶¹.

1.5.1.2. Duración determinada

El artículo 5.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, acoge la contratación de duración determinada con amplitud al establecer 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 la obra permanezca en cartel. Podrán acordarse prórrogas sucesivas en los contratos de duración determinada, salvo que se incurriese en fraude de ley”³⁶².

Precepto que según nuestros tribunales recoge las diversas y más habituales duraciones que presenta la contratación temporal, en atención a la heterogeneidad de las actividades artísticas y a la temporalidad de la contratación, que no requiere motivación de la causa que la determine y que responde a la particular naturaleza de la actividad artística, que exige no sólo la necesaria aptitud del trabajador para desarrollarla en cada momento, sino la aceptación del público ante la que se realiza, que puede variar³⁶³. A

Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia, Sala Social, de Cataluña de 3 de mayo de 2004, FJ.4º (JUR.2155/2004), de 15 de junio de 2004, FJ. 2º (JUR. 21507/2004) y de 8 de marzo de 2005, FJ. 2º (JUR.116.620/2005).

³⁶¹ Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia, Sala Social, de Cataluña de 3 de mayo de 2004, FJ.4º (JUR.2155/2004), de 15 de junio de 2004, FJ. 2º (JUR. 21507/2004) y de 8 de marzo de 2005, FJ. 2º (JUR.116.620/2005).

³⁶² La amplitud con la que se recoge en la relación de los artistas en espectáculos públicos la contratación temporal se pone de relieve en las sentencias del Tribunal Supremo, Sala Social, de 23 de febrero de 1991, FJ. 3º (RJ. 866/1991), de 24 de julio de 1996, FJ. 3º (RJ. 6416/1996) y de 17 de octubre de 1996, FJ. 2º (RJ. 7772/1996), que precisan que la temporalidad no requiere causa que la determine. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 17 de febrero de 1988, FJ. 2º (RJ. 7339/1988) indica que por su propia naturaleza es norma consuetudinaria la contratación temporal de los artistas en espectáculos públicos. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 1981, (RJ. 703/1981) se refiere a que la temporalidad de la relación laboral de los artistas se desprende y recoge en la Ordenanza de Trabajo de Teatro, Circo, Variedades y Folklore, motivo por el que se considera ajustada a derecho la terminación de un contrato de trabajo.

³⁶³ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 23 de febrero de 1991, FJ. 3º (RJ. 866/1991), doctrina seguida en Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de enero de 2000, FJ. único (AS. 1341/2000). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 23 de octubre de 1990, FJ. 2º (AS. 2707/1990) considera que el contrato de trabajo se extingue por expiración del tiempo convenido no por despido, aduciendo que la contratación temporal de los artistas se permite legalmente por depender la duración del contrato de trabajo de factores aleatorios. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo social, de 21 de mayo de 2003, FJ.3º (AS. 2510/2003) considera válidos lo contratos de trabajo temporales suscritos, aludiendo a que no es exigible motivación de causa, por lo que terminan por finalización del tiempo convenido.

nivel doctrinal se ha puesto de relieve la simetría entre el contenido de los artículos 15.1 del Estatuto de los trabajadores y el precepto de referencia, simple modalización a las características del contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos³⁶⁴.

A la contratación de duración determinada sí se alude en la negociación colectiva, que reitera en su totalidad o en parte la prescripción legal contenida en el artículo 5 del Real Decreto citado, que recoge sin ánimo de exhaustividad, a título enunciativo, el elenco de módulos de duración temporal más habituales en el sector artístico³⁶⁵, sin perjuicio de la utilización de cualquier otra modalidad de contratación de duración determinada de las establecidas legalmente.

Los contratos de trabajo concertados para una o varias actuaciones se fundamentan en la peculiaridad de la prestación del trabajo artístico, en ocasiones de muy escasa duración³⁶⁶. Se conceptúan por la actividad artística contratada y por la limitación temporal en la ejecución de la prestación. Finalizan al terminar la actuación o actuaciones concertadas³⁶⁷.

Se utilizan en diferentes sectores que le suelen dar denominaciones diversas. Así en el sector del Espectáculo Taurino el contrato de trabajo que se concierta entre el organizador del espectáculo taurino y el jefe de cuadrilla es para una o varias corridas³⁶⁸. En el sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales el

³⁶⁴ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Las relaciones laborales especiales”, *Unificación de doctrina del Tribunal Supremo en materia laboral y procesal laboral*, Estudios en homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz, Tirant lo Blanch, Valencia 1999, pág. 374.

³⁶⁵ A título de ejemplo el artículo 7 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), revisión salarial y prórroga (BOCM 1-3-2005), reitera el contenido del artículo 5 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, en cuanto a los diferentes módulos temporales del contrato de trabajo. El artículo 13 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) establece que el personal contratado con carácter temporal tendrá los mismos derechos y cumplirá las mismas obligaciones que el personal fijo con las limitaciones que se deriven del periodo para el que se contrata.

³⁶⁶ Debido a la escasa duración en ocasiones una sola actuación se ha aludido a que no permite hablar de una puesta a disposición de la fuerza de trabajo, MARTÍN VALVERDE, A.: “El discreto retorno al arrendamiento de servicios”, *Cuestiones actuales del Derecho de Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989, pág. 234.

³⁶⁷ Los contratos para una o varias actuaciones terminan al finalizar éstas, Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 19 de marzo de 1975 (RTCT. 1471/1975). La Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 5 de febrero de 1980 (RTCT. 590/1980) se refiere a la contratación por bolos de unos músicos y si bien en el caso se realizan múltiples bolos son convenidos separadamente y cada uno para la específica y singular actuación.

³⁶⁸ Cláusula segunda del modelo oficial del contrato de trabajo, anexo I del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

contrato de trabajo puede celebrarse para días o sesiones en número determinado³⁶⁹. En el sector de doblaje el contrato por convocatoria se establece de modo verbal para cada convocatoria, jornada o unidad³⁷⁰. En el sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore se reitera que el contrato de trabajo podrá ser para una o varias actuaciones³⁷¹. Al igual que en el sector de actores de teatro³⁷².

Los contratos de trabajo artísticos por tiempo cierto son aquellos en los que las partes establecen de forma anticipada un plazo de duración, transcurrido el cuál se extingue el contrato de trabajo³⁷³. Su utilización se recoge también en varios sectores. En el sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales se establece que el plazo de duración del contrato de trabajo puede concertarse en semanas en número determinado o por período de tiempo determinado³⁷⁴. En el sector de doblaje se dispone que los contratos pueden concertarse por tiempo cierto o temporal en los que la vinculación se establece en función de la duración temporal del contrato de trabajo, sin determinación de obra concreta³⁷⁵. Y en la actividad de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas y en los sectores de danza, circo,

³⁶⁹ Artículo 10 del convenio colectivo nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

³⁷⁰ Artículos de los convenios colectivos, 20 nacional doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994) y 20 de profesionales del doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997). El artículo 20 de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOGV 23-10-2002) denomina al contrato por convocatoria contrato eventual.

³⁷¹ Artículo 9 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

³⁷² Artículos 7 y 8 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), revisión salarial y prórroga (BOCM 1-3-2005).

³⁷³ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 23 de octubre de 1990, FJ. 2º (AS. 2702/1990) se pronuncia sobre la terminación de un contrato de trabajo de duración determinada en la que se alegaba la aplicación de la extinta Ordenanza de Música que recogía la condición de fijos de los trabajadores con contrato superior a un año, en el caso enjuiciado no llega a un año de duración el contrato de trabajo. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2005 (AS. 236/2006), FJ. 2º, se pronuncia sobre la terminación de un contrato entendiendo que es temporal por tiempo cierto prorrogado sin que quepa entender que ha existido fraude de ley dado que la normativa de artistas permite celebrar contratos de duración determinada, admite la contratación temporal como norma general.

³⁷⁴ Artículo 10 del convenio colectivo nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

³⁷⁵ Artículos de los convenios colectivos, 20 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 20 de profesionales del doblaje de Cataluña, rama artística (DOGC 6-10-1997) y 20 de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOGV 23-10-2002).

variedades y folklore y de actores de teatro se reitera que los contratos podrán concertarse por tiempo cierto³⁷⁶.

Los contratos de trabajo por temporada son aquellos en los que la ejecución de la prestación artística del trabajador coincide con el tiempo que dure la temporada artística del sector o género de que se trate, temporada musical, teatral, taurina, circense, de danza, etcétera. Se extinguen al finalizar la temporada³⁷⁷. En el sector del espectáculo taurino se establece que la duración del contrato laboral de colaboración para la formación de cuadrilla, concertado entre el jefe de cuadrilla y su cuadrilla, va a depender de la clasificación en la que esté incluido el jefe de cuadrilla, en virtud de la cuál los componentes de la cuadrilla pueden ser fijos, contratados durante toda la temporada taurina o libres podrán ser contratados durante el transcurso de la temporada³⁷⁸ y en el sector de actores de teatro se reitera que pueden celebrarse contratos de trabajo por temporada, se conceptúa

³⁷⁶ Artículos, 8 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 9 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004) y 7 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), revisión salarial y prórroga (BOCM 1-3-2005).

³⁷⁷ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 7 de diciembre de 1983 (R.J. 6179/1983) se refiere a los contratos de trabajo por temporada y en aplicación de la extinta Ordenanza de Teatro, Circo, Variedades y Folklore recoge la duración de la temporada establecida, considerando que en virtud de dicha normativa no cabe apreciar fraude de ley ya que el contrato de trabajo finaliza por terminación de la temporada. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 14 de enero de 1985 (R.J. 43/1985) considera igualmente que el contrato de trabajo se extingue por la finalización de la temporada. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León /Burgos, Sala de lo Social, de 29 de noviembre de 1993, FJ. 2º (AS. 4705/1993) entiende que la contratación de los trabajadores es la típica contratación de temporada, se formaliza verbalmente cada temporada, no tratándose de trabajadores fijos discontinuos debido a la esencial variación de los componentes del grupo y de su número. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 14 de enero de 1985 (R.J. 43/1995) se pronuncia sobre extinción de contrato de temporada al finalizar ésta, motivo por el que no se trata de un despido. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, Sala de lo Social, de 12 de noviembre de 1998, FJ. 2º (AS. 4595/1998) considera que no ha existido despido sino finalización de contrato por temporada, al terminar la temporada turística. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Canarias de 16 de diciembre de 2005 (AS.232/2005), FJ. 2º, considera que el trabajador contratado para temporadas sucesivas con carácter temporal ha de considerarse bien contratado y bien cesado con la sola finalización de la temporada a la que alcanza el contrato.

³⁷⁸ Cláusula segunda del modelo oficial del contrato de trabajo, anexo y artículo 10 del convenio colectivo del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006), los contratos de los subalternos fijos se consideran vigentes todo el año. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía /Sevilla, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 2003, FJ. 3º y 4º (AS. 2364/2003) se refiere a que la facultad de rescisión al arbitrio de las partes afecta al jefe de cuadrilla y a los mozos de espadas, pero no se aplica a los auxiliares al ser una cuestión no prevista en el convenio colectivo, lo que da lugar a la declaración de despido improcedente del auxiliar.

como tal la actuación durante un periodo continuado de veinticinco días naturales³⁷⁹.

Los contratos de trabajo por el tiempo que una obra permanezca en cartel pueden encuadrarse en la categoría de contratos para obra o servicio determinado, al reunir las características de dicha modalidad de contratación, la ejecución de la prestación artística posee sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y su ejecución es de duración determinada, aunque incierta en el tiempo³⁸⁰. En este módulo de duración se incluyen los contratos de trabajo para la realización de un programa televisivo mientras permanezca en antena³⁸¹ y para la realización del doblaje de una serie televisiva³⁸².

³⁷⁹ Artículo 8, del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), se considera temporada en gira la contratación por el número mínimo de actuaciones en un periodo transitorio de tres años, el periodo transitorio que se establece (1996-1998), es durante 1996, 36 días de actuación en tres meses, durante 1997, 40 días de actuación en tres meses, durante 1998, 45 días de actuación en tres meses, siempre que se especifiquen en el contrato de trabajo, fechas de actuación y plazas donde han de realizarse, no pudiendo efectuarse más de un tercio de las actuaciones en la misma plaza (artículo 9).

³⁸⁰ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 30 de noviembre de 1989, FJ. 3º (RJ. 8289/1989) entiende que el contrato suscrito entre las partes para un programa televisivo reúne la cualidad de contrato para obra o servicio determinado y que al finalizar el programa y sustituirse por uno de perfiles absolutamente diferentes el contrato de trabajo se ha extinguido en base a justa causa extintiva de la relación laboral. Al contrato para obra o servicio determinado se refiere el artículo 14 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid, de 16 de noviembre de 2002, FJ. único (AS. 549/2002) considera que no es aplicable el artículo 26.1. del convenio colectivo del actores de la Comunidad de Madrid, que dispone que en caso de rescisión del contrato por parte de la empresa sin motivo justificado, está deberá abonar al actor la totalidad de sus retribuciones, porque esta regla no puede aplicarse al caso ya que el contrato de la actora no era por tiempo cierto, sino para obra o servicio determinado, mientras la obra permaneciera en cartel, por lo que no puede saberse con certeza a cuanto ascendería el total de las retribuciones, la extinción del contrato de la actriz es un despido improcedente y por ello procede la aplicación del artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, motivo por el que se debió establecer en el fallo la opción a favor de la demandante entre la readmisión o el abono de la indemnización de 45 días por año, más el abono en cualquier caso de los salarios que se hubieran devengado desde la fecha del despido y la notificación de la sentencia. VICENTE PALACIO, M^a. A.: *El contrato de trabajo para obra o servicio determinado*, Tirant lo Blanc, Valencia, 1996, págs. 218-219, indica que si la obra artística para la que se realiza el contrato va a ser representada un número de veces coincidente con el número de actuaciones para las que se suscribe el contrato, no hay ninguna duda de que ese conjunto de actuación es contratadas constituyen una obra autónoma y sustantiva, si bien en este caso con la particularidad de estar dotada de un término cierto.

³⁸¹ La decisión de retirada de antena del programa hecha saber a los actores no constituyó despido sino la mera comunicación de la finalización normal del contrato de trabajo, de conformidad con lo convenido sobre su duración, Sentencias del Tribunal Supremo, Sala Social, de 16 de julio de 1990, FJ. 2º (RJ. 6406/1990) y de enero de 1991, FJ. 3º (RJ. 204/1991).

³⁸² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 10 de septiembre de 1992, FJ. único (AS. 4420/1992). En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 30 de abril de 1996, FJ. 2º (AS. 2041/1996) se distingue la obra como elemento determinante de la duración del contrato de trabajo, de la obra como prestación de un contrato de obra, que no tienen necesariamente que coincidir, en cuanto en función de la actividad empresarial puede ser la duración del

Finalizan cuando la obra deja de estar en cartel. Duración en la que influyen factores diversos, tales como el índice de audiencia, variable en virtud del número de “spots” publicitarios y su cuantía, la naturaleza del programa, impacto popular, acogida de la crítica, etcétera, que van a determinar la efectiva duración del contrato de trabajo, disminuyendo la duración inicialmente prevista o aumentando dicha duración³⁸³.

A la contratación por el tiempo que la obra permanezca en cartel se refieren los sectores de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore y de actores de teatro sin realizar ninguna otra precisión³⁸⁴. En el sector de doblaje se recoge que el contrato de trabajo por obra determinada puede ser por convocatoria de modo verbal o con pacto de exclusividad y vinculación continuada durante el tiempo que dure la obra, mínimo un mes³⁸⁵.

La enumeración de módulos temporales que se realiza en el precepto de referencia es a título ejemplificativo, al tratarse de los utilizados más habitualmente en el sector artístico, aunque no uniformemente depende del sector y género artístico de que se trate y dentro de éste de la prestación concreta a desarrollar. En los convenios colectivos de empresa además se suele efectuar una remisión genérica a la utilización de las modalidades contractuales legales en caso de plazas vacantes a cubrir de forma temporal o por necesidades de refuerzo de la empresa, contrataciones que no generan derecho a estabilidad alguno³⁸⁶.

contrato o la duración de la obra el elemento referente de la temporalidad laboral, caso en el que al resolver el cliente el contrato con la empresa para el doblaje de la obra, desaparece la necesidad empresarial de la que dependía la duración del contrato de trabajo de los dobladores, finalizando éste por fin de obra.

³⁸³ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 16 de julio de 1990, FJ. 2º (RJ. 6406/ 1990). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 23 de octubre de 1990, FJ. 2º (AS. 2707/1990) pone de relieve que la impecable realización por el artista de su prestación no es decisiva para el éxito del espectáculo público, éxito que va a depender de factores aleatorios como la moda, gusto del público, etcétera. Similar tenor Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 31 de enero de 1991, FJ. 4º (RJ. 204/1991).

³⁸⁴ Artículos de los convenios colectivos, 18 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005) y 9 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

³⁸⁵ Artículos de los convenios colectivos, 26 nacional doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 26 de profesionales del doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997) y 20 de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOGV 23-10-2002).

³⁸⁶ Artículos de los convenios colectivos, 10 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 13 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001), 8 de la empresa Orquesta Fundación Filarmónica de Gran Canaria (BOP Las Palmas 23-7-

Específicamente se recoge la utilización del contrato de interinidad³⁸⁷ para cubrir vacantes hasta su cobertura definitiva tras proceso de selección o cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo³⁸⁸ y del contrato para obra o servicio determinado³⁸⁹. A la posibilidad de no renovación de un contrato de trabajo se alude en algún supuesto, reconociéndose que en tal caso el director artístico deberá emitir informe sobre las causas de su procedencia³⁹⁰.

A la hora de determinar la posible existencia de fraude de ley en el caso de sucesivos contratos temporales del artista en espectáculos públicos, nuestros tribunales consideran, tal y como se ha reseñado, que la doctrina sobre la existencia de fraude de ley por contrataciones sucesivas en cadena no es aplicable a esta relación laboral especial, debido a que tiene su normativa específica, el artículo 5 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, que prima sobre la normativa general recogida en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales, que solamente tendrán carácter supletorio respecto de lo no regulado en la misma³⁹¹.

Normativa específica que permite pactar la temporalidad del contrato de trabajo sin exigir motivación de causa y por ello admite concertar contratos sucesivos de

2003), 27 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 53 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

³⁸⁷ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 21 de mayo de 1998, FJ. 3º (AS. 1726/1998) desestima la reclamación efectuada por un trabajador con contrato de interinidad que considera que ha de ser trabajador fijo al tratarse de una plaza de funcionario de carrera, argumentando que el retraso en la cobertura de la vacante en ningún caso puede generar otras consecuencias que las dispuestas en la norma cobradora. Se pone de relieve que en los casos de interinidad por vacante debe existir una relación clara entre el contrato y la puesta en marcha del proceso de selección o promoción, ya que en caso de que esto no se produzca resulta defendible estimar la existencia de fraude de ley, NICOLAS BERNAD, J. A.: *Problemas actuales del trabajo eventual e interino*, Lex Nova S.A., Madrid, 2002, pág. 177.

³⁸⁸ Artículo 56 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997) El artículo 22 del convenio colectivo de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005) recoge la contratación de interinos o eventuales por máximo de un año.

³⁸⁹ Artículo 14 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001).

³⁹⁰ Artículo 10 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

³⁹¹ Sentencias, del Tribunal Supremo, Sala Social, de 23 de febrero de 1991, FJ. 3º (RJ. 866/1991) y de los Tribunales Superiores de Justicia, Sala de lo Social, de Baleares, de 22 de diciembre de 1992 (AS. 6145/1992), de Castilla-León/ Valladolid, de 15 de febrero de 1999, FJ. 6º (AS. 1309/1999) y del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 21 de mayo de 2003 FJ. 2º (AS. 2510/2003).

duración determinada, sin que quepa considerar que la comunicación de fin del último contrato constituya un despido, sino terminación por expiración del tiempo convenido³⁹².

Se ha puesto de relieve que las consideraciones jurisprudenciales que se han venido utilizando han sido “notoriamente restrictivas” ya que el Estatuto de los Trabajadores no recoge preferencia por un vínculo contractual determinado (sin perjuicio de incentivos en materia de contratación hacia determinados colectivos) por ello ya no es factible argumentar la naturaleza coyuntural o estructural de la actividad y mucho menos factores tan irrelevantes como la aceptación del público para no aplicar los efectos de la doctrina jurisprudencial consolidada de fraude de ley por contrataciones sucesivas en cadena de contratos temporales, ya que siendo muy frecuentes en la práctica deberían extremarse las cautelas en evitación de posibles fraudes³⁹³.

Sí va apreciarse fraude de ley en aquellos supuestos en los que se concierta un contrato de duración determinada con trabajadores que con anterioridad ostentaban la condición de indefinidos en la empresa, estimando nulo tal pacto novatorio, la cláusula en la que se contiene la temporalidad del contrato de trabajo, por vulneración del

³⁹² La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 5 de mayo de 1993, FJ. 2º (AS. 256/1993) desestima el fraude de ley alegado al considerar que se trata de una terminación del contrato de trabajo por expiración del tiempo convenido, al no apreciar irregularidades en la contratación temporal admitida en el artículo 5 del Real Decreto 1435/1985. Similar tenor, Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid, de 5 de mayo de 1993, FJ. 2º (AS 2567/1993) y de Andalucía /Málaga, Sala de lo Social, de 21 de abril de 2001, FJ. 2º (JUR. 202165/2001) y de 18 de junio de 1992, FJ. 2º (AS. 3447/1992). Las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 14 de octubre de 1999, FJ. 2º (AS. 4621/1999), de 20 de enero de 2000, FJ. único (AS. 1341/2000) y de 14 de septiembre de 2001, FJ. 4º (AS. 4002/2001) consideran que el hecho de que el convenio colectivo de aplicación, personal laboral único de la Administración General del Estado, aluda al artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores no impide la aplicación de la normativa especial a los artistas, siendo el texto estatutario de aplicación supletoria. Sobre sucesivas e independientes contrataciones en cadena se refieren las Sentencias del Tribunal Supremo, Sala Social, de 7 de diciembre de 1983 (RJ. 6179/1983), de 14 de enero de 1985 (AS. 43/1985) y del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Baleares, de 12 de noviembre de 1998, FJ.2º (AS. 4595/1989). Sobre las necesidades coyunturales de la empresa se pronuncia la Sentencia del Tribunal Superior de Castilla y León/ Valladolid, Sala de lo Social, de 15 de febrero de 1999 (AS. 1309/1999). La Sentencia del Juzgado de lo Social, de la Comunidad de Madrid, número 25, de 14 de junio de 1999, FJ. 2º (AS. 1680/1999) recoge que el transcurso del plazo de menos de veinte días hábiles entre ambos contratos de trabajo impide que la actora se haya aquietado a la interrupción o extinción de la relación laboral con la empresa, pues no había transcurrido el plazo de caducidad para el ejercicio de la correspondiente acción contra dicha extinción. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 9 de marzo de 1998, FJ. 3º (AS. 5250/ 1998) trata de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada que se extinguen por expiración del tiempo convenido, cláusula resolutoria que consta en los mismos.

³⁹³ GARRIDO PÉREZ, E.: “Trabajo autónomo y trabajo subordinado en los artitas en espectáculos públicos”, cit., pág. 340.

principio de irrenunciabilidad de derechos (artículo 3.5. del Estatuto de los Trabajadores).

La apreciación de su existencia conlleva la conceptualización de la relación laboral como indefinida (artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, concordante con la regla general del artículo 6.4 del Código Civil), careciendo de virtualidad los contratos temporales celebrados con posterioridad, porque no es lícito ni admisible variar la naturaleza indefinida, transformar un contrato indefinido en temporal, derecho irrenunciable del que no se puede disponer³⁹⁴.

Los contratos de trabajo temporales van a poder prorrogarse con la única limitación de que se incurra en fraude de ley. Prórroga que requiere el acuerdo de ambas partes de la relación laboral especial, artista y empresario, acerca de la continuidad de la contratación temporal, acuerdo mutuo que se plasma en el precepto de referencia en la alusión “podrán concertar”. Por tanto no se prorrogan tácitamente, no se aplica el artículo 49.1.c) del texto estatutario, salvo pacto en contrario.

No se establece el momento en que ha de concertarse la prórroga, por lo que cabe entender que puede acordarse en el contrato de trabajo artístico inicial, al extinguirse la duración inicialmente pactada o la duración de la prórroga inicial o de las sucesivas prorrogas, pero siempre antes de que finalice el plazo para el que se concertó el contrato inicial o la prórroga o prórrogas sucesivas.

³⁹⁴ En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 4 de octubre de 1989, FJ. 2º (AS. 1774/1989) se estima despido improcedente, sus efectos al tratarse de la Administración Pública y con la finalidad de evitar el acceso del actor a un puesto de trabajo sin los principios de igualdad, mérito y capacidad (artículo 103 de la Constitución Española), lo que se produciría si se optará por la readmisión, se limitan a la condena al pago de la indemnización y abono de los salarios dejados de percibir. La Sentencia del Tribunal de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 30 de abril de 1990, FJ. 2º (AS. 4136/1990) se pronuncia sobre la situación de un músico que había adquirido la condición de fijo por aplicación de la Ordenanza Laboral para Profesionales de Música y suscribe con posterioridad un contrato temporal. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Málaga, Sala de lo Social, de 15 de diciembre de 1992, FJ. 3º (AS. 6297/1992) confirma el despido nulo de los trabajadores que habían adquirido la condición de fijos, aunque luego suscribieron un contrato temporal. Similar tenor Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Málaga, Sala de lo Social, de 27 de abril de 2001, FJ. 2º (JUR. 202165/2001). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 2 de noviembre de 1994, FJ. 1º (AS. 4575/1994) considera que ha existido fraude de ley por contratar temporalmente a una trabajadora que ostentaba la condición de indefinida, utilizando la normativa coyuntural de la contratación temporal para fines distintos de los que le son propios, declarando su cese como improcedente.

Tampoco se alude a la forma de la prórroga pero cabe estimar que al igual que el contrato de trabajo ha de formalizarse por escrito. Ahora bien teniendo en cuenta que la forma escrita del contrato de trabajo se configura como requisito ad probationem es de entender que igual circunstancia se daría en una prórroga de carácter verbal. No se recoge el deber de comunicación al Instituto Nacional de Empleo (en la actualidad Servicio Público de Empleo Estatal) deber que hay que considerar existente en virtud de artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Ni se establece ninguna limitación en cuanto al número de prórrogas que cabe acordar entre las partes, ni la duración que pueden tener, se puedan acordar prórrogas sucesivas, según nuestros tribunales habilitación congruente con la naturaleza de la actividad en espectáculos de cara al público que exigen ser renovados con periodicidad, salvo que se incurra en fraude de ley³⁹⁵.

En varios convenios colectivos se recoge la prórroga de los contratos de trabajo. En el sector del espectáculo taurino se establece la prórroga tácita para la temporada siguiente del contrato de trabajo entre el jefe de cuadrilla y el subalterno fijo³⁹⁶. En el sector de doblaje se dispone que en el contrato de trabajo por convocatoria las partes deberán pactar de modo expreso la continuidad de tales convocatorias dentro de la misma obra audiovisual mientras se mantenga el pedido y por el bloque o entrega efectuado por el cliente³⁹⁷.

En la actividad de artistas en salas de fiestas, baile y discotecas y en el sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore se establece que los contratos

³⁹⁵ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 18 de junio de 1992, FJ. 2º (AS. 3447/1992) recoge que la naturaleza del espectáculo público exige variación del cuadro artístico en el escenario para mantener la clientela. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Las Palmas, Sala de lo Social, de 13 de julio de 1999, FJ. 5º (AS6813/1999) considera válidos los contratos de trabajo temporales con las prórrogas suscritas, aludiendo a que la razón de la temporalidad, que no requiere causa que la motive responde a la particular naturaleza de la actividad artística, que exigen o sólo la necesaria aptitud del trabajador para desarrollarla en todo momento sino la aceptación del público ante la que se realiza, que obviamente puede variar.

³⁹⁶ Artículo 17 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006), salvo que se comunique lo contrario a la otra parte antes del 31 de diciembre, mediante carta suscrita y cursada por correo certificado, de la que se envía copia a la Comisión de Seguimiento y Vigilancia en la misma fecha; transcurrida la fecha indicada sin que se hubieran practicado tales notificaciones los contratos de trabajo vigentes se consideraran prorrogados por la tácita para la siguiente temporada.

³⁹⁷ Artículos de los convenios colectivos, 20 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 28 de doblaje y sonorización de Andalucía (BOJA 8-9-1994) y 20 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997).

podrán prorrogarse por acuerdo de ambas partes, determinándose el tiempo de duración de la prórroga, caso de no especificarse se considera el contrato prorrogado por periodo igual al anterior que se prorroga, los contratos de trabajo de duración inferior a siete días no pueden ser prorrogados tácitamente, motivo por el que si ambas partes deciden continuar la relación laboral deberán suscribir un nuevo contrato de trabajo³⁹⁸.

El único límite establecido en relación con las prórrogas de los contratos temporales es el incurrir en fraude de ley. Circunstancia difícil en la práctica al partir nuestros tribunales de los presupuestos de que el que haya habido un contrato inicial con prórrogas posteriores, que de lugar en conjunto a una amplia duración de la contratación determinada, no está prohibido en esta relación laboral especial, en la que la contratación indefinida y determinada están en pie de igualdad y se ha venido admitiendo la utilización de la contratación determinada para cubrir necesidades habituales y permanentes de la empresa³⁹⁹. A lo que se unen las previsiones convencionales recogiendo la ausencia de limitaciones en cuanto al número de éstas⁴⁰⁰, salvo que se utilizara una modalidad de contratación de duración determinada establecida en la legislación laboral común y se utilizara en fraude de ley.

La extinción de un contrato de trabajo temporal antes del término pactado por resolución unilateral del empresario es constitutiva de despido⁴⁰¹. La no renovación de

³⁹⁸ Artículos 9 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 9 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

³⁹⁹ Nuestros tribunales señalan que las prórrogas de los contratos temporales están autorizadas legalmente, Sentencias, del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 1981 (RJ. 703/1991) y de 7 de diciembre de 1983 (RJ. 6179/1983) y de los Tribunales Superiores de Justicia, Sala de lo Social, de Canarias, Las Palmas, de 17 de febrero de 1998, FJ. 1º (AS. 5351/1998) y de 13 de julio de 1999, FJ. 4º (AS. 6813/1999). La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 23 de febrero de 1991, FJ. 3º (RJ. 866/1991) indica que sólo ha existido una prórroga lo que no es argumento suficiente para estimar que la empresa haya perseguido al amparo del precepto de referencia un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico.

⁴⁰⁰ El artículo 9 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004) recoge que las partes van a poder prorrogar el contrato de trabajo cuantas veces estimen conveniente.

⁴⁰¹ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 18 de octubre de 1982 (RJ. 6186/1982) considera que el despido es improcedente, puesto que no se había producido la extinción del contrato de trabajo cuando la demandada da por extinguida la relación laboral. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 10 de septiembre de 1992, FJ. único (AS. 4420/1992) se pronuncia sobre la extinción antes del plazo pactado de un contrato de trabajo verbal para obra o servicio determinado, entendiendo que se trata de un despido nulo ante la comunicación de la empresa de sustitución del actor para el personaje. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía /

un contrato de trabajo temporal puede dar lugar a apreciar la nulidad del cese cuando el artista aporte indicios racionales de que su motivo ha sido la vulneración de un derecho fundamental y la empresa no demuestre que su actuación ha estado basada en motivos serios, reales y ajenos a todo propósito discriminatorio⁴⁰².

1.5.2. Modalidades

A las modalidades del contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos se refiere el artículo 5.2 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, remitiéndose a la regulación del Estatuto de los Trabajadores. En principio se puede utilizar cualquiera de las modalidades que se prevén en el citado texto. No obstante, en la práctica es frecuente el contrato de trabajo de grupo, hasta el punto de convertirse en la modalidad por excelencia de la contratación de orquestas, conjuntos artísticos y grupos teatrales⁴⁰³.

1.5.2.1. El contrato de trabajo de grupo

El contrato de trabajo de grupo se regula, por remisión expresa del artículo 5.2 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, en el artículo 10.2 del Estatuto de los

Málaga, Sala de lo Social, de 24 de mayo de 1994, FJ. 6º (AS. 2154/1994) considera que la resolución del contrato de trabajo de manera verbal antes del plazo pactado en el caso de un contrato de trabajo de temporada es constitutivo de despido nulo, si bien, la incidencia de la declaración de nulidad en un despido producido durante la vigencia de un contrato temporal no puede convertir éste en indefinido, ni siquiera prolongar su vigencia más allá del momento en que ajustadamente a su propia naturaleza, y a las normas que regulan su extinción debiera darse por terminado, por ello los salarios de tramitación se van a limitar desde la fecha del despido hasta la de terminación del contrato de trabajo; duración de los salarios de tramitación que se recoge igualmente en Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de octubre de 1989, FJ. 2º (RJ. 7165/1989). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 16 de noviembre de 2001, FJ. único (AS. 549/2001) considera que el cese antes de la terminación del contrato de trabajo es despido improcedente, a la actora contratada por la duración de la obra en cartel se le comunica el cese en su contrato de trabajo continuando la obra en cartel. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 14 de julio de 1997, FJ. 2º (AS. 2718/1997) recoge que en cumplimiento del convenio colectivo del sector de audiovisuales la empresa ha de abonar a la actora todo el salario que se pactó en el contrato de trabajo ante la falta de finalización del rodaje previsto, sin que haya probado la existencia de fuerza mayor, y sin perjuicio de que se busque una fórmula de prórroga del contrato de trabajo para poder finalizar las actuaciones.

⁴⁰² La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 9 de junio de 2000, FJ. 2º (AS. 3256/2000) se pronuncia sobre la no renovación de un contrato temporal, se declara nulo el cese del artista por lesión de un derecho fundamental, previa aportación por éste de indicios de tal vulneración, consistentes en la reclamación que efectúa por entender que era trabajador por tiempo indefinido y las declaraciones de la Directora de la empresa en las que alude a que tal motivo va a impedir la renovación de su contrato, mientras que la empresa no prueba que la no renovación del contrato obedece a causas reales, serias y ajenas a un propósito discriminatorio y de represalia.

⁴⁰³ RAMOS QUINTANA, M. I.: "Trabajo en común y contrato de grupo", *Revista Española de Derecho de Trabajo*, número 100, El Estatuto de los Trabajadores, veinte años después, tomo I, Civitas, Madrid, 2000, pág. 387.

Trabajadores donde se establece que “si el empresario hubiese celebrado un contrato de trabajo con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe de grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación”.

Figura que constituye una modalidad especial de trabajo debido a que el empresario contrata con una colectividad, con un grupo de trabajadores como tal, a los que retribuye de forma colectiva. Se caracteriza por la asunción colectiva de la obligación de trabajar de los artistas, sobre la base de un único contrato de trabajo, concertado con varios trabajadores por un empresario, existe un sólo vínculo jurídico, un sólo contrato de trabajo suscrito con un grupo considerado en su totalidad. Ya que en caso de que el empresario formalizara contratos individuales con varios artistas y les diera un trabajo en común no se trataría de un contrato de trabajo de grupo, sino de “trabajo en común”, conservando el empresario los derechos que le corresponden respecto de cada trabajador (artículo 10.1 del texto estatutario) ⁴⁰⁴.

Para que exista relación laboral de carácter especial entre el grupo y el empresario se requiere que confluyan los presupuestos sustantivos comunes y específicos de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, que los componentes del grupo se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística, en espectáculos públicos, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, a cambio de una retribución ⁴⁰⁵.

⁴⁰⁴ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, Sala de lo Social, de 29 de junio de 1989, FJ. 4º (AS. 6181/1989) indica que la empresa no responde de manera individual frente al actor, ni frente a ningún otro componente del grupo, ya que de ser así se diluiría el contrato de trabajo en tantos contratos individuales de trabajo como miembros tengan el grupo.

⁴⁰⁵ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de julio de 1988, FJ. 2º (RJ. 5771/1988) recoge la competencia de la Jurisdicción de lo Social para conocer de la reclamación de un grupo musical frente a la empresa por entender que la relación es laboral, por cuanto estipularon que su trabajo se adaptaría al programa fijado, se marcaba el horario de trabajo y el salario, percibiendo sus retribuciones. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León /Burgos, Sala de lo Social, de 6 de mayo de 1999, FJ. 2º (AS. 329/1999) recoge la competencia de la Jurisdicción de lo Social para conocer de una reclamación de una cantante frente a la empresa con la que tras haber trabajado ya con anterioridad concierta un contrato de trabajo verbal, entendiéndose por las circunstancias concurrentes que confluyen los presupuestos sustantivos de la relación laboral de artistas en espectáculos públicos. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 7 de septiembre de 1999, FJ. 2º (AS. 2888/1999) declara la competencia de la Jurisdicción de lo Social para conocer de la reclamación

Sin que a ello obste el hecho de que el grupo esté constituido a efectos puramente formales como sociedad civil⁴⁰⁶, ni que los trabajadores aporten algún instrumento propio⁴⁰⁷ (aportación que como se ha reseñado se prevé en la regulación convencional), ni que estén dados de alta como autónomos y abonen licencia fiscal⁴⁰⁸. En todo caso hay que analizar las circunstancias objetivas y subjetivas para determinar si estamos o no ante esta clase de relación o ante otra diversa por prestarse la actividad en régimen de trabajo autónomo, fuera del ámbito organizativo, directivo y disciplinario de la empresa⁴⁰⁹.

El empresario cuando concierta un contrato de trabajo de grupo no tiene frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le corresponden, sino frente al grupo. El pacto en contrario, el acuerdo que establezca que el organizador de espectáculos públicos va a conservar los derechos y deberes que frente a cada uno de los artistas le corresponden disuelve el grupo, hallándonos ante varios contratos de trabajo individuales⁴¹⁰.

de un grupo frente a la empresa por entender que se dan los requisitos que configuran la relación laboral especial.

⁴⁰⁶ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social, de 22 de marzo de 1995, FJ. 2º (AS. 1149/1995) estima que la sociedad civil se constituye unos días antes de la firma del contrato de trabajo, acordándose su disolución inmediatamente después, lo que demuestra hasta que punto se trata de un acto formal de mera cobertura de la relación laboral concertada.

⁴⁰⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Sevilla, Sala de lo Social, de 26 de septiembre de 1997, FJ. 2º (AS. 5328/1997), cuando concurren las notas que configuran la relación laboral especial.

⁴⁰⁸ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de julio de 1988, FJ. 2º (RJ. 5771/1988).

⁴⁰⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, de 15 de mayo de 1996, FJ. 3º (AS. 1523/1996). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 8 de febrero de 1993, FJ. único (AS. 848/1993) ratifica la incompetencia de la Jurisdicción de lo Social para conocer de la reclamación que efectúa un músico contra un grupo musical, ya que realiza su cometido por cuenta propia, colaborando en la grabación de discos en virtud de contrato establecido en tal sentido, en condiciones de igualdad con los restantes componentes del grupo, percibiendo sus participaciones en las ventas con su correspondiente IVA y no estando sometido a las directrices o poder sancionador de la empresa.

⁴¹⁰ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, Sala de lo Social, de 29 de junio de 1989, FJ. 4º (AS. 6181/1989) en una reclamación sobre complemento de antigüedad de un músico de una banda indica que la empresa no responde de manera individual frente al actor, ni frente a ningún otro componente del grupo, ya que de ser así se diluiría el contrato de trabajo en tantos contratos individuales de trabajo como miembros tengan el grupo, y menos aún del plus de antigüedad toda vez que ni siquiera tiene que conocer qué miembros formaban la banda, ya que la contratación se efectúa con la banda en sí, sin componentes concretos y determinados.

Se requiere que exista un jefe del grupo que ostentará la representación de los componentes que lo integran. Ha de ser uno de los artistas, ya que en otro caso el contrato de trabajo de grupo se desnaturaliza. No obstante, la persona concreta que asuma dicha representación puede variar, lo relevante es que alguno de los componentes del grupo intervenga en la concertación del contrato de trabajo, asumiendo la función de jefe de grupo, sin necesidad de que sea siempre y en todos los casos la misma persona⁴¹¹.

El jefe de grupo es quien responde de las obligaciones que conlleva tal representación, formalizar el contrato de trabajo, cobrar el salario común, repartir éste, etcétera, obligaciones que no el convierten en empresario del grupo⁴¹². No obstante, tal circunstancia puede darse en algún supuesto cuando además de realizar tales funciones se actúa como empresario del grupo⁴¹³.

A efectos de los derechos de propiedad intelectual los artistas intérpretes o ejecutantes que participen colectivamente en una misma actuación, tales como los componentes de un coro, grupo musical, ballet o compañía de teatro, deberán designar de entre ellos un representante para el otorgamiento de las autorizaciones de fijación, reproducción, comunicación pública y distribución. La designación ha de formalizarse por escrito, valiendo a estos efectos el acuerdo mayoritario de los artistas (artículo 111 de la Ley de Propiedad Intelectual).

⁴¹¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 18 de junio de 1998, FJ. único (AS. 5696/1998).

⁴¹² Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 21 de diciembre de 1989 FJ. 2º (RJ. 9064/1989). Similar tenor, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2003, FJ.2º (JUR: 17291/2003). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 1 de septiembre de 1999, FJ. único (AS. 3614/1999) entiende que el contrato de trabajo de grupo no se desvirtúa por el hecho de que sea el jefe de grupo quien en tal carácter cobre la retribución. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 29 de abril de 2005, FJ.4º (AS. 1508/2005) considera que el hecho de ser portavoz del grupo y la mera titularidad del registro del nombre de la orquesta, en lo que ha sustituido a su padre tras la jubilación, para evitar la posible utilización por terceros, no convierte al jefe de grupo en empresario de los componentes que lo integran.

⁴¹³ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 28 de octubre de 2004, FJ. 5º (AS.173/2005) se pronuncia sobre las funciones que realiza un jefe de grupo que es socio mayoritario de la empresa, grupo musical, y titular de la denominación comercial, como grupo musical o sello discográfico, lo que refleja que además de actuar como persona física coordinando, dirigiendo y retribuyendo a los distintos miembros del grupo actuaba como empresario del grupo. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 16 de diciembre de 2004, FJ. 2º (AS. 62/2004) entiende que para que el jefe de grupo pueda ser catalogado como empresario del mismo se requiere que los componentes del grupo presten servicios retribuidos dentro su ámbito de organización y dirección.

La composición del grupo es la que el propio grupo decida, ostenta autonomía en su creación y funcionamiento. Autonomía que obedece al criterio general de entender que la contratación que efectúa el empresario es con el grupo en su totalidad. Motivo por el que la personalización de cada uno de sus componentes no es obligatoria para la validez del contrato de trabajo ni para su eficacia, el contrato se concierta con el grupo, no con quienes lo integran. Implica que la composición del grupo no tiene porque ser inmutable durante la ejecución de la prestación artística, por ello se acepta la sustitución de algún componente del grupo, decidida por el propio grupo o decidida por algún miembro de éste⁴¹⁴.

Criterio general que quiebra en el sector artístico en los supuestos en los que el empresario aunque contrate con el grupo en su totalidad lo hace en atención a los artistas concretos que lo componen, concertándose por tanto intuitu personae. Circunstancia que implica la pérdida de autonomía del grupo en cuanto a su composición y como consecuencia la baja de uno de sus componentes, aunque sea sustituido por otro diferente en las actuaciones contratadas, sin consentimiento del empresario supone un incumplimiento obligacional del grupo que faculta al organizador de espectáculos públicos para resolver el contrato de trabajo⁴¹⁵.

⁴¹⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 1 de septiembre de 1999, FJ. único (AS. 3613/1999), contrato de grupo en el que los componentes se combinan entre ellos. Similar tenor Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/ Burgos, Sala de lo Social, de 27 de noviembre de 1993, FJ. 2º (AS. 4704/1993). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 31 de julio de 1995, FJ. único (AS. 3038/1995) toma en consideración a efectos de la valoración de la concurrencia de la nota de dependencia que el grupo decidía el número de componentes que intervenían en cada actuación, indicio que unido a la autonomía en la realización de las actuaciones, días y horas de éstas lleva a la consideración de inexistencia de relación laboral. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León/ Burgos, Sala de lo Social, de 27 de noviembre de 1993, FJ. 2º (AS. 4704/1993) considera que es un indicio del carácter temporal de la prestación del grupo el hecho de que pudieran variar los componentes tanto en número como en identidad, considerando que no son trabajadores fijos discontinuos. En la regulación convencional se recoge que cuando la contratación se hubiera realizado con un conjunto como unidad artística en cuya organización no hubiera intervenido la empresa la enfermedad o ausencia de las primeras figuras autorizará a ésta a la suspensión del espectáculo, sin obligación de pagar ningún tipo de salarios; en el supuesto de reclamación de derechos por los artistas suspendidos la responsabilidad será exclusivamente de quien figure al frente del espectáculo, artículo 22 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 2-2-1998).

⁴¹⁵ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 1992, FJ. 1º (AS. 6145/1992) recoge como uno de los indicios que refuerzan el carácter temporal de la contratación del grupo la facultad empresarial de resolver el contrato de trabajo por la falta de uno de los componentes, salvo autorización empresarial para su sustitución. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, Sala de lo Social, de 29 de junio de 1989, FJ. 3º (AS. 6181/1989) menciona la posibilidad de que el empresario contrate a un grupo sobre la base de las personas que conforman éste.

Es frecuente que el grupo tenga un representante con las competencias propias de agente colaborador, contratar en nombre del grupo y cobrar la contraprestación económica consiguiente, funciones que no le convierten en empresario del grupo⁴¹⁶. Salvo que el representante organice el grupo dirija su funcionamiento, asuma el riesgo económico y perciba unos ingresos superiores, supuesto en el que nos encontraríamos ante un empresario que mantiene un contrato de trabajo de grupo con los artistas⁴¹⁷, sin que desvirtúe este hecho ni la denominación dada al contrato ni la distribución del precio del mismo⁴¹⁸.

La relación jurídica existente entre los componentes del grupo habitualmente es la de contrato de sociedad, aquel por el cual dos o más personas se obligan a poner en común dinero, bienes o industria con ánimo de partir entre sí las ganancias (artículo 1665 del Código Civil) o aquel en el que dos o más personas se obligan a poner en fondo común bienes, industria o alguna de estas cosas para obtener lucro (artículo 116 del Código de Comercio). De estos preceptos se deduce que en el contrato de sociedad se persigue un interés común, hay una comunidad de intereses, riesgos y beneficios. En principio no requiere que exista un contrato formalizado al efecto, sino que en su caso podrá deducirse ante un supuesto concreto de los hechos, siendo suficiente la apariencia de sociedad o de sociedad de hecho⁴¹⁹, o de arrendamiento de servicios⁴²⁰ o incluso de ejecución de obra⁴²¹.

⁴¹⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, Sala de lo Social, de 24 de mayo de 1999, FJ. 1º (AS. 2114/1999). Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 24 de febrero de 2005, FJ. 2º (AS.450/2005) en relación con el representante comercial de la orquesta. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2003, FJ.2º (JUR. 17291/2004) en referencia al apoderado de la orquesta.

⁴¹⁷ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León / Valladolid, Sala de lo Social, de 5 de octubre de 1999, FJ. 2º (AS. 4558/1999) recoge esta posibilidad, que no se da en el caso enjuiciado, puesto que las funciones del apoderado del grupo se ciñen a las propias de tal condición, por lo que estima la incompetencia de la Jurisdicción de lo Social.

⁴¹⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 1990, FJ. 1º (AS. 3973/1990).

⁴¹⁹ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 21 de diciembre de 1989, FJ. 2º (RJ. 9064/1989) declara la incompetencia de la Jurisdicción de lo Social por inexistencia de relación laboral entre los componentes de un grupo musical, entendiéndose que habían convenido la explotación conjunta de dicho grupo, de forma que todos participaban igualmente y con idéntico riesgo del desarrollo de la actividad en iguales partes, forma en la que asimismo repartían los beneficios resultantes y sin que ninguno de ellos tuviera el carácter de empresario respecto de los demás.

⁴²⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 24 de febrero de 1992, FJ. único (AS. 1038/1992), en la que se declara la incompetencia de la Jurisdicción de lo Social en reclamación de un colaborador de un grupo musical debido a que el actor trabaja por cuenta propia, figura dado de alta en licencia fiscal, expide facturas

Con carácter general, como se ha reseñado, la relación que une a los miembros del grupo es la de contrato de sociedad, no la de contrato de trabajo, no obstante la Jurisdicción de lo Social va a conocer de los litigios que se promueven entre los miembros del grupo. “Ya que si bien el artículo 2 de la Ley de Procedimiento Laboral no recoge expresamente entre su enumeración aquellos conflictos que puedan formular los trabajadores unos frente a otros a consecuencia del contrato de trabajo de grupo, dicho silencio legal no puede entenderse como una voluntad de excluir de la competencia de la Jurisdicción de lo Social para atribuir el conocimiento a la Civil dichos litigios, ya que el artículo citado no recoge todos y los únicos supuestos de los que puede conocer, debido a que el precepto posee un alcance claramente enunciativo y al ser el artículo 1, el que con las expresas exclusiones del orden social del artículo 3, acota y define la competencia por razón de la materia, una disposición de carácter general, permite mantener que el conocimiento de las pretensiones que formulen unos trabajadores frente a otros por razón del contrato de trabajo viene atribuido al orden social, pues constituyen materia propia de la rama social del derecho”⁴²².

Partiendo de la citada relación nuestros tribunales consideran que hecho de que uno de los integrantes sea apartado por decisión del grupo no constituye despido al no tener el grupo la condición de empresa sino discrepancia entre sus componentes, sin perjuicio de las acciones de otra índole que el componente apartado pueda ejercitar contra el grupo, declarando ante la inexistencia de relación jurídica de naturaleza laboral la incompetencia de la Jurisdicción de lo Social, ya que la pretensión queda fuera del ámbito del orden jurisdiccional social a tenor del artículo 1.1. del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 1 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, al no

por sus servicios, colabora con otras empresas, no dándose los elementos que configuran una relación laboral. Similar tenor Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 8 de febrero de 1993, FJ. único (AS. 948/1993). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 24 de marzo de 1999, FJ. 2º (AS. 748/1999) declara la incompetencia de la Jurisdicción de lo Social para conocer de la reclamación de un músico frente al grupo por entender que la relación que une a las partes es de arrendamiento de servicios. Similar tenor Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 25 de octubre de 1988, FJ. único (R.J. 8148/1988). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 25 de enero de 1994, FJ. único (AS. 416/1994) pone de relieve las borrosas fronteras entre el contrato de trabajo y el de arrendamiento de servicios, declara la incompetencia de la Jurisdicción de lo Social por realizar la actora su trabajo con plena independencia y en condiciones de igualdad con el resto del grupo, sin sometimiento a las directrices de la empresa.

⁴²¹ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 1990, FJ.2º (AS. 3973/1990) declara la incompetencia de la Jurisdicción de lo Social por entender que el contrato celebrado entre las partes es un contrato de ejecución de obra en el que el actor actúa como un autentico contratista respecto del demandado.

⁴²² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 18 de junio de 1998, FJ. único (AS. 5695/1998).

tratar la misma sobre materia propia de la rama social del derecho, sin perjuicio de que pueda hacerse valer ante la jurisdicción que corresponda⁴²³.

Aunque no sea lo más habitual puede existir relación laboral entre el grupo y alguno de sus componentes, cuando el grupo como tal contrata a un artista para que trabaje para él, con la concurrencia de los presupuestos sustantivos de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos, que el grupo ostente la condición de empresario de algún trabajador⁴²⁴.

En estos supuestos nuestros tribunales han entendido en algún caso que esta relación no podrá ser laboral especial “reservada a artistas contratados individual o puramente para espectáculos públicos por el organizador de estos, sino laboral ordinaria”⁴²⁵, posición de la que se discrepa porque con independencia de que el empresario sea el propio grupo el contrato que se concierta con el artista reúne igualmente todos los presupuestos sustantivos comunes y específicos de la relación

⁴²³ Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 25 de octubre de 1998, FJ. único (R.J. 814/1998) y de los Tribunales Superiores de Justicia, Sala de lo Social, de Galicia, de 4 de mayo de 1993, FJ. 3º (AS. 2399/1993) y de 24 de marzo de 1999, FJ. 2º (AS 748/1999), de Aragón, de 11 de febrero de 2002, FJ. 3º (AS. 261/2002), de Madrid, de 8 de febrero de 1993, FJ. único (AS. 948/1993), de Cataluña de 29 de abril de 2005, FJ. 4º (AS.1508/2005), de Galicia, Sala de lo Social, de 24 de febrero de 2005, FJ. 2º (AS. 450/2005) y de Cataluña, Sala de lo Social, de 29 de abril de 2005, FJ.4º (AS. 1508/2005) y de 2 de mayo de 2005, FJ.3º (AS.1879/2005).

⁴²⁴ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 24 de noviembre de 1993, FJ. único (AS. 4918/1993) recoge la competencia de la Jurisdicción de lo Social para conocer de la reclamación de un actor frente al grupo de teatro con el que trabaja, por entender que se dan las notas que configuran la relación laboral especial, aunque el actor no tiene suscrito contrato de trabajo con la empresa, participa en los ensayos de la obra que forman parte de la jornada de trabajo. Competencia que también se estima en Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- León / Burgos, Sala de lo Social, de 6 de mayo de 1998, FJ. 2º (AS. 3297/1998) para conocer de la reclamación que se plantea entre un músico y la orquesta para la que se considera que trabaja en régimen de relación laboral. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 18 de junio de 1998, FJ. único (AS. 5695/1998) estima la competencia de la Jurisdicción de lo Social para conocer de la reclamación de un músico frente al grupo.

⁴²⁵ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Málaga, Sala de lo Social, de 26 de septiembre de 1997, FJ. 1º y 2º (AS. 5328/1997) considera que la relación establecida entre el grupo y uno de sus componentes es laboral ordinaria, cobrando una cantidad alzada por actuación, ya que se distinguía la actuación pública de la orquesta, del trabajo en el local de ensayo o en cualquier otro sitio. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 24 de mayo de 1999, FJ. 3º (AS. 1383/1999) decreta la nulidad de actuaciones por apreciación indebida de incompetencia de Jurisdicción en la reclamación que se plantea por un músico frente a la orquesta constituida en sociedad limitada en la queda acreditado que trabaja, por darse las notas configuradoras del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

laboral especial. También puede ocurrir que el grupo trabaje para un artista-empresario⁴²⁶.

1.5.2.2. Otras modalidades

Es factible, como se ha reseñado, la utilización de otras modalidades de contratación. En la regulación convencional en el ámbito de las empresas se suele efectuar una remisión genérica a la utilización de las modalidades contractuales legales⁴²⁷. Específicamente se recoge la utilización del contrato de interinidad⁴²⁸ y para obra o servicio determinado⁴²⁹. Nuestros tribunales se han pronunciado sobre el contrato de trabajo en prácticas⁴³⁰.

A la modalidad del contrato de trabajo de auxiliar asociado se refiere la doctrina⁴³¹, pero no la regulación convencional, ni es objeto con carácter general de pronunciamientos jurisprudenciales específicos, lo que parece dar a entender que al menos en la actualidad es poco utilizada. Se rige por remisión expresa del artículo 5.2 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el artículo 10.3 del Estatuto de los Trabajadores, donde se establece que sí el trabajador “conforme a lo pactado por escrito,

⁴²⁶ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 4 de mayo de 1988, FJ. 1º (RJ. 3552/1998) se refiere a la extinción del contrato de trabajo de un grupo por inejecución total, que trabaja para un cantante que ostenta la condición de empresario del grupo.

⁴²⁷ Artículos de los convenios colectivos, 13 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001), 10 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 27 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁴²⁸ Artículos 56 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997) y artículo 22 del convenio colectivo de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP28-10-2005).

⁴²⁹ Artículo 14 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001).

⁴³⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Andalucía, de 20 de diciembre de 2002, FJ. 4º (AS. 4149/2002) que entiende que ha existido fraude de ley por contratar temporalmente a un trabajador que había adquirido la condición de fijo, fijeza que adquiere tras constatarse que la contratación en practicas como redactor era fraudulenta, ya que realizaba las mismas tareas que los otros redactores y además se le designa como locutor, infringiendo la normativa y el espíritu del contrato en practicas, que se recoge en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores; tras la terminación del contrato de trabajo en practicas suscribe contrato laboral de actividad artística de carácter temporal, cláusula que se considera nula porque el actor ya era fijo, dándose además la circunstancia de que había realizado con anterioridad una labor de artista sin contrato escrito como tal, conductor-presentador, sin que quepa una contratación de actividad artística temporal cuando la anterior ya era indefinida.

⁴³¹ ROQUETAS BUJ, R.: *El trabajo de los artistas*, cit., págs. 66 y 67.; VALDES ALONSO, A.: *Propiedad Intelectual y contrato de trabajo*, cit., págs. 264-266.

asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquel lo será también de éste”⁴³².

El régimen jurídico va a ser el establecido para el contrato de trabajo de grupo. Requiere en todo caso que el auxiliar asociado realice una prestación artística en espectáculos públicos, ya que si su función es técnica o auxiliar no sería factible esta modalidad, al estar dicho personal excluido del ámbito de aplicación de esta relación laboral especial, sin perjuicio del régimen laboral común en la que pudiera estar encuadrado⁴³³. En la doctrina se alude a que en el sector taurino el “puntillero” cuando no pertenezca la cuadrilla del torero, va a tener una situación reconducible a la de auxiliar asociado, de forma que el empresario lo va a ser también del citado profesional, aunque éste sea retribuido por el torero⁴³⁴.

Sobre el contrato de trabajo en común se han pronunciado nuestros tribunales estimando su existencia en el supuesto de una banda municipal que no tiene personalidad jurídica propia sino que es un servicio que presta el Ayuntamiento al cual pertenece y el que adopta todas las decisiones concernientes a la actuación y prestación de sus servicios, motivo por el que se erige en empresario que ha encomendado un trabajo en común a un grupo de trabajadores que entraron a prestar servicios de forma individual, en diferentes momentos y con diferente antigüedad, por lo que el citado Ayuntamiento conserva respecto de cada uno de ellos las obligaciones derivadas de la relación laboral⁴³⁵.

⁴³² La existencia de la figura de trabajador asociado exige en todo caso que se estipule por escrito con el empresario, para que éste lo pueda ser también del trabajador asociado o auxiliar, ello ha de implicar la lógica concreción de las circunstancias del trabajador que se asocia, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 15 de marzo de 2004, FJ.2º (JUR.120665/2004).

⁴³³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 15 de marzo de 2004, FJ.2º (JUR.120665/2004) en relación con un técnico de montaje y sonido y una orquesta.

⁴³⁴ ROQUETAS BUJ, R.: *El trabajo de los artistas*, cit., págs. 34-35.

⁴³⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Andalucía / Málaga de 16 de enero de 2003. FJ.4º (AS. 1518/2003).

1.6. El periodo de prueba

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, dedica el artículo 4 al periodo de prueba, no obstante, la regulación es parcial puesto que sólo va a establecer un límite mínimo de duración del contrato de trabajo al que condiciona la posibilidad de concertar dicho periodo, recoger su duración y reiterar su voluntariedad y forma escrita, en los demás aspectos va a remitirse expresamente al Estatuto de los Trabajadores.

En el citado precepto se recoge que “podrá concertarse por escrito un periodo de prueba en los contratos de duración superior a diez días. La duración del periodo de prueba no podrá exceder de cinco días en los contratos de duración no superior a dos meses, de diez días en los de duración no superior a seis meses y de quince días en los restantes. En todo lo demás el periodo de prueba se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores”.

En la regulación convencional el periodo de prueba en el ámbito sectorial no se aborda, aunque en algún supuesto se cite y en el ámbito de la empresa se realizan escasas alusiones⁴³⁶. Razón explicativa de tal pobreza negocial puede encontrarse en la escasa duración de algunas actividades artísticas. La principal materia tratada es su duración.

El periodo de prueba va a tener la finalidad de que el artista y el empresario realicen las experiencias que constituyen su objeto: actuaciones ante el público, grabaciones, ensayos u otros actos preparatorios que permitan al organizador de espectáculos públicos verificar la idoneidad artística y al trabajador conocer las circunstancias en las que va a desempeñar su prestación, de manera que puedan decidir si conviene o no la continuación de la relación laboral.

Se reiteran las previsiones estatutarias de que su concertación es voluntaria y de que su forma es la escrita, si bien el acuerdo de su suscripción está condicionado a que el contrato de trabajo tenga duración superior a diez días, motivo por el que en el supuesto de que se concertara dicho período en un contrato de duración inferior se

⁴³⁶ Artículos de los convenios colectivos, 44 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 13 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001), 11 de la empresa Fundación del Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 8 de la empresa Fundación Orquesta Filarmónica de Gran Canaria (BOP Las Palmas de 23-7-2003) y 57 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

consideraría nulo tal pacto por infracción del precepto de referencia. La forma escrita se configura como requisito constitutivo, ad solemnitaten, su infracción implica la inexistencia del periodo de prueba, aunque pudiera probarse su existencia por cualquier medio⁴³⁷, teniendo el contrato de trabajo la duración pactada por las partes contratantes⁴³⁸. En caso de acordarse periodo de prueba, éste y su duración conforman uno de extremos del contenido mínimo del contrato de trabajo (artículo 3 del Real Decreto de referencia).

La duración del período de prueba atiende de forma escalonada ascendente a la duración del contrato de trabajo. Siendo válido pactar un periodo más corto⁴³⁹. En los contratos de trabajo de duración inferior a dos meses el período de prueba no puede exceder de cinco días. En los contratos de trabajo de duración inferior a seis meses el período de prueba no podrá superar diez días. Y en los contratos de trabajo de duración superior a seis meses el período de prueba no podrá exceder de quince días⁴⁴⁰.

Duración máxima que acorta la establecida en el Estatuto de los Trabajadores explicada a nivel doctrinal en base a que el objeto de la prueba se ciñe en conocer la idoneidad artística del artista, para lo que no se requiere tanto tiempo como en otras actividades⁴⁴¹ o porque se trata de un trabajo en el que cabe valorar de forma más

⁴³⁷ BALLESTER PASTOR, M^a. A.: *El periodo de prueba*, Tirant lo Blanc, Valencia, 1995, pág. 72.

⁴³⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 23 de noviembre de 1993, FJ. único (AS. 4918/1993), que entiende que en el supuesto que enjuicia no hubo periodo de prueba al no haberlo concertado las partes por escrito, tal y como se prevé en el artículo 4 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

⁴³⁹ DE VAL TENA, A.L.: *Pacto de prueba y contrato de trabajo*, Civitas S. L., Madrid, 1998, pág. 110.

⁴⁴⁰ OJEDA AVILES, A.: “Encuadramiento profesional y ámbito del Derecho de Trabajo”, *La Ley*, T.I., 1988, págs.151 y 152, clasifica las relaciones laborales especiales en tres grupos, la relación laboral especial de los artistas queda encuadra en el grupo 2. especialidad por la fijación legal de sus rasgos característicos, aludiendo a que su periodo de prueba se reduje por bajo del habitual.

⁴⁴¹ LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F.:“El artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores”, cit., pág. 202.

inmediata su aceptación por el público o su nivel de calidad⁴⁴² o por la limitada duración de los trabajos artístico⁴⁴³.

Comparto la opinión de que no acaba de entenderse el motivo por el cual se ha limitado la duración del periodo de prueba a quince días en los contratos de trabajo de duración superior a seis meses⁴⁴⁴. Ya que en el sector artístico en espectáculos públicos pueden concertarse y se concertan contratos de duración indefinida, aunque en la práctica sólo se celebren en general en determinados sectores (a título de ejemplo doblaje y música). Y hay contratos temporales que pueden tener cierta duración, contratos de interinidad, contratos de temporada, contratos para obra o servicio determinado, etcétera que además de utilizarse en los sectores citados se utilizan en teatro, circo, variedades o danza.

Y si bien no se cuestiona que la duración recogida legalmente se configura como máximo indisponible por autonomía individual y colectiva, razón por la que en caso de establecerse un periodo de prueba que excediera de los límites establecidos se consideraría ilícito en su exceso⁴⁴⁵ y concertado por la duración máxima legal, podría tener cierta lógica en los supuestos de contratación indefinida o determinada de amplia duración aumentar su duración máxima asimilándola al texto estatutario, con la finalidad de realizar las experiencias objeto de la prueba.

Esta solución se adopta en la escasa regulación convencional del periodo de prueba al ampliar la duración máxima establecida en los supuestos de contratación indefinida o temporal de cierta duración. Así se recoge que la duración del periodo de prueba será de tres meses para aquellas personas que sean contratadas

⁴⁴² DURAN LOPEZ. F.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”, cit., pág. 23.

⁴⁴³ DE VAL TENA, A.L.: *Pacto de prueba y contrato de trabajo*, Civitas S.L., Madrid, 1998, pág. 110,

⁴⁴⁴ DE VAL TENA, A.L.: *Pacto de prueba y contrato de trabajo*, Civitas S.L., Madrid, 1998, pág. 110, cuando puede ocurrir que las actuaciones ante el público no sean diarias, limitándose a realizar ensayos.

⁴⁴⁵ DE VAL TENA, A.L.: *Pacto de prueba y contrato de trabajo*, Civitas S.L., Madrid, 1998, pág. 110, no es posible disponer por arriba de los límites máximos ni por la negociación colectiva ni por la autonomía individual.

definitivamente o por temporada⁴⁴⁶ o para los interinos⁴⁴⁷ o de seis meses máximo⁴⁴⁸ o de un cincuenta por ciento de las prestaciones anuales, con un máximo de seis meses de duración⁴⁴⁹.

No se precisa legalmente si los días de duración de dicho período son naturales o laborales, parece lógico entender que el periodo de prueba se computa de fecha a fecha, por días naturales en los supuestos de prestación continuada de servicios y por días laborales en caso de prestación no continuada de servicios⁴⁵⁰. Para su inicio se toma como referencia el comienzo de la prestación artística, la prestación efectiva de servicios ante el público o los actos preparatorios que forman parte de la jornada laboral, dependiendo de la duración del contrato de trabajo y de la actividad a desarrollar en al empresa.

El resto de las cuestiones se regulan por remisión expresa en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 14. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el artista haya desempeñado ya en la empresa las mismas funciones con anterioridad bajo cualquier modalidad de contratación. O en calidad de amateur, pronunciamiento que se efectúa en un supuesto en el que tras ostentar la artista,

⁴⁴⁶ Artículo 44 del convenio colectivo de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIM 2-3-1999), que precisa que las personas que sean contratadas por periodo inferior a la temporada se regirán por lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

⁴⁴⁷ Artículo 22 del convenio colectivo de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁴⁴⁸ Artículos de los convenios colectivos, 12 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001) para el personal laboral indefinido, 14 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001), 8 de la empresa personal laboral del Patronato Insular de la Música (BOP 23-7-2003) en relación con el primer contrato del trabajador de duración de un año, 17 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 25-6-2005) y 57 de la empresa Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 28-12-2005) en contratos temporales.

⁴⁴⁹ Artículo 11 del convenio colectivo de la empresa Fundación del Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

⁴⁵⁰ ROQUETAS BUJ, R.: *El trabajo de los artistas*, entiende que los días son laborales y su computo se inicia con la prestación efectiva de servicios, pág. 45; ALZAGA RUIZ, I. : *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 184, recoge como excepción a la norma que entiende aplicable de cómputo de fecha a fecha los contratos a tiempo parcial artísticos en los que se trabaja determinados días, en los que es lógico entender que el periodo de prueba se entienda acordado por días efectivamente trabajados, situación que aunque conlleve la extensión temporal del periodo de prueba tiene la finalidad de que el artista y el empresario puedan realizar las experiencias objeto de la prueba. En determinados sectores artísticos no existen contratos a media jornada, así artículo 10 del Acuerdo Marco de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998).

bailarina, tal cualidad, había superado las pruebas restringidas de selección, formalizándose un contrato de trabajo con un periodo de prueba que se va a considerar innecesario y abusivo al tener la empresa pleno conocimiento de la aptitud profesional, motivo por el que el cese comunicado durante dicho periodo constituye ejercicio antisocial del derecho, cese que al fundarse en una causa inexistente lleva a la consideración de declarar la nulidad del despido⁴⁵¹.

Durante el periodo de prueba el artista tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeña como si fuera de plantilla, con la excepción de los derechos derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes, sin probar causa alguna (artículo 6 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto)⁴⁵², salvo que la resolución de la relación durante el periodo de prueba por parte del empresario obedeciera a un motivo discriminatorio o contrario a los derechos fundamentales, supuesto en que dicha resolución se consideraría nula⁴⁵³.

En algún convenio colectivo se precisa que la resolución del contrato de trabajo durante el periodo de prueba a instancias de la empresa requerirá la comunicación al comité de empresa⁴⁵⁴. También se recoge el deber de la empresa de comunicar al

⁴⁵¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala Social, de 10 de enero de 1991, FJ. 2º (AS. 225/1991).

⁴⁵² La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 29 de octubre de 1985, FJ. 2º (RJ. 5238/1995) se pronuncia sobre un cese en periodo de prueba a instancias del empresario, considerando que es correcto, al admitirse el periodo de prueba en la contratación de los artistas, supuesto anterior al Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto. Se ha puesto de relieve que es al empresario “ y no al trabajador, a quien el periodo de prueba permite lo que sin él sería jurídicamente improcedente”, PIQUERAS PIQUERAS, M. C.: *La extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba como despido*, Ibidem Ediciones, Madrid, 1995, pág.10.

⁴⁵³ La Sentencia del Tribunal Constitucional, de 16 de octubre de 1984, FJ. 3º (RTC. 94/1984) recoge que la facultad de resolución de la relación laboral concedida en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores está limitada, no puede hacerse valer por causas ajenas al trabajo en contra de un derecho fundamental, el de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. La Sentencia del Tribunal Constitucional de 21 de septiembre de 1988, FJ. 5º (RTC. 166/1988) considera que pese a las facultades resolutorias al amparo del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores la empresa traspasó el ámbito de la legalidad contra un derecho fundamental, el artículo 14 del texto constitucional, produciendo un acto arbitrario en cuanto discriminatorio por razón de sexo.

⁴⁵⁴ Artículos de los convenios colectivos, 13 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001) y 57 del personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 28-12-2005).

personal la confirmación o desestimación de la prueba quince días antes de la finalización de dicho periodo⁴⁵⁵.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecten al artista durante el periodo de prueba van a interrumpir el cómputo de duración del periodo de referencia siempre que se produzca acuerdo entre las partes. Previsión que se reitera en algún convenio colectivo⁴⁵⁶.

El artista deberá ser dado de alta en Seguridad Social y el empresario cotizará por el mismo (artículo 106.1 de la Ley General de Seguridad Social). En el supuesto de que el artista no hubiera sido dado de alta en Seguridad Social y hubiera transcurrido un plazo igual o superior al que legalmente se haya podido fijar para el período de prueba, adquiere la condición de trabajador fijo, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de tales actividades, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar en derecho. Presunción legal *iuris tantum* que se enerva en el supuesto de que de la naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca su carácter temporal⁴⁵⁷.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento por ninguna de las partes de la relación laboral el contrato de trabajo concertado producirá plenos efectos, teniendo la duración que se haya pactado. El tiempo de duración del citado periodo se computará a efectos de antigüedad del artista en la empresa.

En algunos convenios colectivos se establece un nuevo periodo de prueba para el caso de promoción o ascenso, en el supuesto de que el trabajador mantenga relación laboral indefinida con la empresa en virtud de contrato anterior, quedará en suspenso el contrato de trabajo previo, hasta que se materialice la opción por uno de los dos contratos, pasando a situación de excedencia en el otro, condicionada a la superación

⁴⁵⁵ Artículo 44 del convenio colectivo de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIM 2-3-1999).

⁴⁵⁶ Artículos de los convenios colectivos, 12 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001) y 57 del personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

⁴⁵⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Málaga, Sala de lo Social, de 27 de abril de 2001, FJ. 2º (JUR. 202165/2001) en la que se acredita la naturaleza temporal de los servicios prestados.

del período de prueba⁴⁵⁸. Se recoge como uno de los requisitos para ser delegado sindical el haber superado el periodo de prueba⁴⁵⁹. No se dispone su obligatoriedad en ningún convenio colectivo, aunque tal previsión en caso de existencia requiera para su eficacia pacto expreso suscrito entre las partes⁴⁶⁰.

1.7. El pacto de plena dedicación

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, dedica el párrafo 4 del artículo 6, dedicado a los derechos y deberes de las partes de la relación laboral, al pacto de plena dedicación. Se va a referir a cuatro aspectos: forma, cuantía, prohibición de ruptura unilateral por el artista, interdicción justificada por nuestros tribunales como muestra de la singularidad de la relación especial frente a la normativa común⁴⁶¹ y a las consecuencias que se generan cuando éste procede a su ruptura.

El citado precepto recoge que “el pacto de plena dedicación, del que debe quedar constancia expresa en el contrato de trabajo, no podrá ser rescindido unilateralmente por el artista durante su vigencia. La compensación económica podrá ser expresa o quedar englobada en la retribución a percibir por el artista. En los supuestos de ruptura de este pacto por el artista, el empresario tendrá derecho a la indemnización por daños y perjuicios, cuya cuantía, salvo expresa previsión en el contrato, será fijada por el órgano judicial competente, valorando factores como el tiempo de duración previsto para el pacto, la cuantía de la compensación percibida por el artista, y en general, la lesión producida por el incumplimiento contractual; ello, no obstante, el órgano judicial podrá

⁴⁵⁸ Artículo 13 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001).

⁴⁵⁹ Artículo 33 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

⁴⁶⁰ Aunque el periodo de prueba haya sido establecido en convenio colectivo, tal previsión no tiene virtualidad directa y suficiente para entenderlo existente sino ha sido pactado expresamente por las partes, Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 5 de octubre de 2001, FJ. 3º (RJ. 9590/2001).

⁴⁶¹ Uno de los motivos de impugnación del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el Sindicato Profesional de Músicos de España fue la desigualdad en la regulación del pacto de plena dedicación recogida en el artículo 6.4 frente a la regulación efectuada en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, el Tribunal entendió que la regulación que se efectúa en el Real Decreto era muestra de la singularidad propia de la relación laboral, Sentencia del Tribunal Supremo, Contencioso-Administrativo, de 26 de septiembre de 1988, FJ. 3º (RJ. 7335/1988).

moderar la cuantía de la indemnización cuando se den las circunstancias previstas en el artículo 1154 del Código Civil”.

El pacto de plena dedicación que voluntariamente pueden pactar el trabajador y el empresario va a implicar el compromiso del artista de no desarrollar su actividad por cuenta propia o ajena para otros empresarios, la dedicación exclusiva a la empresa a cambio de una compensación económica; sin perjuicio de la concertación o no del citado pacto el artista va a tener el deber de no concurrencia con la actividad de la empresa, artículo 5 e) del Estatuto de los Trabajadores al que se remite el artículo el artículo 6.1 del Real Decreto regulador.

Se suele denominar en la regulación convencional pacto de exclusividad. Va a asegurar que el artista cumpla con su deber de no competencia no solo artística sino en otras actividades, que la realización de otras prestaciones sean o no competitivas no repercutan negativamente en su rendimiento y vincular al artista a un único empresario. Como criterio general implica la incompatibilidad de la simultaneidad con otra prestación de servicios por cuenta propia o ajena⁴⁶², si bien en algún convenio colectivo de empresa se recoge que se limita a determinadas actividades artísticas⁴⁶³.

La forma del pacto de plena dedicación es la escrita, ha de constar por escrito en el contrato de trabajo, previsión que reitera algún convenio colectivo⁴⁶⁴. No obstante, dado que la exigencia de forma escrita en el contrato de trabajo de los artistas se configura como “ad probationem“, sería factible que las partes acordaran un pacto de plena dedicación de forma verbal⁴⁶⁵, cuya existencia pudiera ser objeto de prueba e

⁴⁶² Artículo 12 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOCG 28-7-2003).

⁴⁶³ El artículo 19 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) establece que supone la renuncia de los trabajadores durante la vigencia del contrato de trabajo a cualquier otra actividad musical que signifique la participación en grupos de más de ocho componentes, sin perjuicio de los permisos y autorizaciones que la empresa puede conceder de forma puntual.

⁴⁶⁴ Artículo 7 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

⁴⁶⁵ LOPEZ TARRUELA, F.: “Relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos : aspectos destacables”, *Actualidad Laboral*, T. I., 1987, pág.1349.

incluso que se concertase como pacto autónomo durante la relación laboral. En algún convenio colectivo se alude a su duración, va a ser la del contrato de trabajo⁴⁶⁶.

La compensación económica a la que tiene derecho el artista por el pacto de plena dedicación va a ser la fijada por ambas partes de la relación laboral. Podrá ser expresa o quedar englobada en la retribución a percibir por el artista, supuesto en el que no se precisa una cuantía concreta por el citado pacto, pero en la fijación del salario global se toma en consideración la plena dedicación del trabajador. En la regulación convencional sectorial se recoge que la compensación que se abone al actor por dicho concepto nunca podrá ser inferior al treinta por ciento del salario pactado o del salario base⁴⁶⁷, mientras que en algún convenio colectivo de empresa consiste en un complemento salarial⁴⁶⁸.

En el supuesto de que vigente el pacto de plena dedicación el empresario no abone la compensación económica acordada el artista tendrá derecho a reclamar la cantidad adeudada por tal concepto. Y se aboga, en virtud de la alegación de la exceptio non adimpleti contractus, por la posibilidad del artista de no cumplir el pacto de dedicación exclusiva, pudiendo contratar con otros empresarios, quedando defendido en virtud del citado principio de una factible actuación del empresario dirigida a hacer efectivo su derecho⁴⁶⁹.

A diferencia del régimen común establecido en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores que admite la posibilidad de ruptura por parte del trabajador, manteniendo el contrato de trabajo, comunicándolo al empresario con treinta días de antelación y con pérdida de las compensaciones económicas que se perciban por dicho pacto, en esta relación especial se prohíbe la ruptura unilateral del citado pacto por el artista durante su vigencia, con independencia de que éste pueda tener alguna causa justificativa, quizás

⁴⁶⁶ Artículo 12 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOCG 28-7-2003).

⁴⁶⁷ Salario pactado artículo 7 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005). Salario base artículo 9 del convenio colectivo de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCB 2-8-2004).

⁴⁶⁸ Artículo 19 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003).

⁴⁶⁹ ALZAGA RUIZ, I.; *La relación laboral de los artistas*, cit., págs. 239 y 240.

porque se partió de la presunción de que tal ruptura genera para el empresario daños graves.

En caso de incumplimiento de dicha interdicción el empresario va a tener derecho a una indemnización por los daños ocasionados⁴⁷⁰, en la cuantía establecida por las partes en el contrato de trabajo o en el pacto correspondiente. Cuantía a la que se refiere algún convenio colectivo, en el supuesto de ruptura del pacto de exclusividad el trabajador abonará la indemnización por daños y perjuicios, que será la cantidad resultante de aplicar la siguiente fórmula: (importe diario de la compensación por exclusividad x número de días trabajados) + (salario x número de días que resten por cumplir) = indemnización⁴⁷¹.

En ausencia de pacto expreso se fija por el órgano judicial en base a los criterios que se recogen: tiempo de duración del pacto, cuantía de la compensación percibida por el artista y la lesión que se le ha ocasionado por el incumplimiento contractual. Se prevé que el órgano judicial pueda moderarla equitativamente cuando el pacto de plena dedicación hubiera sido cumplido por el artista de forma irregular o en parte (artículo 1154 del Código Civil).

Además es una conducta que constituye un incumplimiento contractual del artista que faculta al organizador de espectáculos públicos para hacer uso de su poder disciplinario, y en atención al régimen sancionador de aplicación y a las circunstancias concurrentes, puede despedir disciplinariamente al trabajador, siempre que el incumplimiento sea grave y culpable (artículo 54.1. del Estatuto de los Trabajadores). En este supuesto el citado incumplimiento se encuadraría en la causa de despido recogida en el artículo 54.2.d) del citado texto, trasgresión de la buena fe contractual.

La ruptura del pacto de plena dedicación se configura como falta muy grave en algunos convenios colectivos, se entiende por tal la duplicidad de contratación durante

⁴⁷⁰ DURAN LOPEZ, F.: “La relación laboral especial de los artistas”, cit., pág. 234, se plantea la duda de si cabe la rescisión del pacto con los efectos indemnizatorios correspondientes, manteniéndose la vigencia del contrato; entiende que parece que en todo caso el mantenimiento o no de esta vigencia ha de ser tenido en cuenta a la hora de fijar el importe de la indemnización.

⁴⁷¹ Artículo 7 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), que precisa que la cuantía se abona siempre que en el contrato de trabajo se especifique fecha de finalización o fecha aproximada que será la que se tome en cualquier caso de referencia, no será válida la cláusula de exclusividad que figure en un contrato de bolos en el que no se especifique su número y fechas.

el plazo de vigencia del contrato para trabajar en otro espectáculo siempre y cuando se haya pactado expresamente cláusula de exclusividad y no haya habido autorización de la primera empresa contratante, se sanciona con despido⁴⁷².

La ruptura del pacto de plena dedicación por parte del empresario no se menciona. Comparto la opinión de que el empresario tiene libertad para rescindir el pacto de plena dedicación cuando no le interese el mismo, con la consecuencia de que el artista recupera su libertad en este ámbito y cesa el pago de la compensación a que estaba obligado el organizador de espectáculos públicos, con derecho a indemnización del trabajador, ya que la dedicación exclusiva impide al artista la realización de otros trabajos que por el citado pacto ha podido rechazar y partiendo de la base jurídica de que el cumplimiento del contrato no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes⁴⁷³.

A la revocación por mutuo acuerdo del pacto de plena dedicación tampoco se alude específicamente, pero el artículo 1.255 del Código Civil permite a las partes contratantes establecer los pactos, cláusulas y condiciones que estimen convenientes, sin otra limitación que la de no ser contrarias a las buenas costumbres, al orden público y con respeto a lo establecido en los convenios colectivos. Por ello es factible que el artista y el empresario acuerden una novación contractual relativa al citado pacto en la que decidan dar por finalizada la dedicación exclusiva del artista.

En la normativa convencional se recoge en el sector de doblaje el que se denomina contrato de trabajo con pacto de exclusividad y vinculación continuada, definido como aquél que establece la exclusividad y la vinculación continuada con la empresa mientras dure la obra, mínimo un mes, su retribución es la fijada para los contratos indefinidos, con un incremento del cincuenta por ciento por ciento⁴⁷⁴. Y se establece en algún supuesto que dicho pacto sólo surtirá efectos cuando se haya superado el periodo de prueba, deberá constar en el contrato de trabajo escrito la

⁴⁷² Artículos de los convenios colectivos, 7 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005) y 19 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003).

⁴⁷³ DURAN LOPEZ, F.: “El artículo 21 del Estatuto de los trabajadores”, *Revista de Derecho Privado*, Madrid, 1997, pág. 191; ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pag. 239.

⁴⁷⁴ Artículos de los convenios colectivos, 29 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994) y 29 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997).

compensación específica por cada concepto, las derivadas de su incumplimiento total o parcial y las cláusulas de garantía de su cumplimiento que las partes acuerden⁴⁷⁵.

1.8. La clasificación profesional

A la clasificación profesional no alude el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto. Por la aplicación supletoria que se prevé en su artículo 12.1 va a regir el Estatuto de los Trabajadores. En su artículo 22 se recoge que “por acuerdo entre trabajador y empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral, objeto del contrato de trabajo y su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o en su defecto de aplicación en la empresa”. En la negociación colectiva se aborda el sistema de clasificación profesional de los artistas en espectáculos públicos, aunque con carencia de un marco y de criterios unitarios. Se van a recoger los dos sistemas de clasificación profesional alternativos que se establecen legalmente: grupos profesionales y categorías (o especialidades) profesionales.

El sistema de clasificación por grupos profesionales se utiliza en el sector del espectáculo taurino y en algunos convenios colectivos de empresa. En el sector del espectáculo taurino los profesionales se clasifican en cinco grupos, con las particularidades de que la clasificación del grupo 1, jefes de cuadrilla, que sirve de base para la fijación y composición de la cuadrilla, corresponde a la Comisión de Seguimiento y Vigilancia, en virtud de los criterios recogidos en el convenio colectivo, y que en el grupo 4, colaboradores, figuran los apoderados⁴⁷⁶. En la regulación

⁴⁷⁵ Artículo 10 del convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005).

⁴⁷⁶ Artículos 9 y 11a 15 del convenio colectivo del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006), grupo 1, jefe de cuadrilla, incluye a los matadores de toros, rejoneadores y matadores de novillos, grupo 2, Toreros-Subalternos formado por banderilleros y picadores, grupo 3, auxiliares, recoge a mozos de espadas y puntilleros, grupo 4, colaboradores, incluye a los apoderados y grupo 5, toreros cómicos. La clasificación de los profesionales, jefes de cuadrilla, corresponde a la Comisión de Seguimiento y Vigilancia, que se reúne durante los meses de noviembre y diciembre con esta finalidad. Clasificación que rige durante toda la temporada siguiente y sirve de base para la fijación de los miembros de la cuadrilla, artículo 11. Los toreros cómicos no quedan sujetos a clasificación, pero los jefes y titulares de cuadrilla vendrán obligados a notificar antes del día 1 de marzo de cada año a la Comisión de Seguimiento y Vigilancia la declaración del espectáculo, con indicación del título, cuadrilla y demás extremos. Los matadores retirados que reaparezcan podrán ser clasificados a criterio de la Comisión en el mismo grupo donde figuraban clasificados al tiempo de la retirada. Los matadores extranjeros se clasifican de conformidad con los respectivos convenios taurinos, de no existir se incluyen como mínimo en el grupo B. Los novilleros extranjeros quedan clasificados en el grupo A, salvo que en el convenio taurino del país de origen plantee otras posibilidades. La calificación de los jefes de cuadrilla no implica diferencias en la

convencional de empresa se utilizan los grupos profesionales cuando los convenios colectivos afectan a todo el personal de la empresa, clasificando a los profesionales artísticos en el grupo 1 e incluyendo en los demás grupos en general al personal no artístico de la empresa⁴⁷⁷.

El sistema de categorías profesionales está bastante generalizado en la regulación convencional debido a que se trata de prestaciones de perfiles profesionales heterogéneos y vinculados a cualificaciones que requieren una formación profesional específica. Se utiliza en los sectores de actores en empresas productoras de obras audiovisuales⁴⁷⁸, de teatro⁴⁷⁹ y en diversos convenios colectivos de empresa con diferentes categorías laborales dependiendo de su organigrama⁴⁸⁰, definiéndose cada una de las categorías profesionales que determinan el contenido funcional de la

conceptuación artística de los componentes, sino en materia de retribuciones económicas atendidos diferentes factores.

⁴⁷⁷ Artículos de los convenios colectivos, 6 de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 12 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 4-1-2000) y 3 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-11-2003).

⁴⁷⁸ Anexo I del convenio colectivo de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), actor protagonista, actor secundario y de reparto (aquellos cuya interpretación no suponga un texto superior a veinte líneas, con un máximo entre éstas de sesenta espacios mecanografiados).

⁴⁷⁹ Artículos 10 y 11 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005). Actor protagonista es aquel en el que recae la parte más importante de la representación. Actor secundario es el que tiene relevancia en la interpretación, sin tener las características del actor protagonista. Actor de reparto es aquel que tiene un cometido que sirve de soporte al entramado general del espectáculo, que no supere la cantidad de treinta y una líneas o versos, con un máximo éstas de sesenta espacios mecanografiados. Pequeñas partes son los personajes de pequeña aportación al montaje que no superen la cantidad de cinco líneas o versos, con un máximo de sesenta espacios mecanografiados. Los papales que tengan cierta presencia específica en la obra, carezcan o no de texto, podrán considerarse de colaboración especial. Similar tenor artículo 4 del convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 1-3-2005).

⁴⁸⁰ En el ámbito de las empresas las categorías difieren en virtud de la formación artística de la empresa, a título de ejemplo, ayuda de concertino, solistas, ayudas de solistas y tutti, artículo 49 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999); bailarín solista, bailarín y maestro de baile, artículo 8 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet Zaragoza (BOP 25-2-2000); concertino, solista y ayudante de solista, artículo 7 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001); especial I concertino, especial II concertino asistente, solistas, primera parte A, solistas de viento percusión y arpa y primeras partes de cuerda, primera parte B, segunda parte, primeras partes de viento y percusión y segundas partes, artículo 14 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003); concertino, ayuda de concertino, principal, principal asistente y coprincipal, artículo 6 del convenio colectivo de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

prestación, configuradas como centro de imputación a efectos salariales y de otros derechos laborales.

A las especialidades profesionales se refiere la regulación convencional de varios sectores. En el sector de doblaje se incluyen dentro de la rama artística distintas especialidades profesionales, definiéndose las funciones desarrolladas⁴⁸¹. En la actividad de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas se recogen variadas especialidades incluidas en atracciones de circo, variedades y musicales (con expresa mención a las líricas), definiéndose genéricamente a los artistas como aquellos que desarrollan su cometido en alguna de las especialidades que se recogen en el anexo I sin efectuar mayores precisiones⁴⁸². En el sector de danza, circo, variedades y folklore se incluye a los profesionales de circo, variedades y folklore, canto, conjuntos vocales, baile en todas sus especialidades, instrumentistas musicales, de conjunto y solistas, a los que se relaciona en el anexo I⁴⁸³.

A la posibilidad de realizar funciones correspondientes a más de una categoría o especialidad profesional y a su forma de retribución se refiere el convenio colectivo de doblaje, en el que se establece que cuando concurren en un contrato de trabajo más de una especialidad la remuneración a percibir se configurará adicionando las retribuciones que correspondan a cada especialidad⁴⁸⁴. En el convenio colectivo de actores de teatro se plantea la posibilidad de realizar dos papeles por los actores de reparto o de pequeñas

⁴⁸¹ El artículo 6 del convenio colectivo nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994) recoge las especialidades de actor de doblaje, adaptadores, ajustadores de diálogos, directores y ayudantes de dirección; la función del actor de doblaje, consiste en interpretar y sincronizar la actuación del actor original con la mayor fidelidad a la interpretación del mismo y siguiendo las indicaciones del director de doblaje; va a poder ser convocado indistintamente para el doblaje de personajes protagonistas, secundarios, episódicos o ambientes; un mismo actor, cualquiera que sea la modalidad de contratación, sólo podrá doblar en una misma película, capítulo o episodio más de un personaje cuando la suma total de takes en los que intervenga no exceda de diez, excepto en los documentales que así lo requieran o en el supuesto de que el actor original interprete dos o más personajes de la misma obra, a estos efectos no se computan los llamados ambientes, títulos o insertos, artículo 7. Clasificación que se reitera en los artículos, 15 a 18 de doblaje y sonorización (rama artística) de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 6 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOCC 6-10-1996) y 6 de profesionales de doblaje de Valencia, rama artística (DOGV 23-10-2002).

⁴⁸² Artículo 1 y anexo del Acuerdo Marco nacional de artista y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998), en grupo de baile se integra además el director coreográfico y el maestro de baile, incluye a los Discjockey o montadores de discos que se configuran como técnicos.

⁴⁸³ Artículo 2 y Anexo I del convenio colectivo de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

⁴⁸⁴ Artículos de los convenios colectivos, 27 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994) y 27 de profesionales de doblaje de Cataluña, rama artística (DOGC 6-10-1997).

partes, el salario que van a percibir es el correspondiente a la categoría superior, según el cómputo de espacios (sesenta espacios mecanografiados por línea) globales del texto de ambos papeles⁴⁸⁵.

2. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

El artículo 6 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, se dedica a los derechos y deberes de las partes. Sólo se refiere al derecho a la ocupación efectiva y a algunos deberes en la realización de la actividad artística⁴⁸⁶. En su párrafo 1 va a recoger que “en la relación especial de los artistas en espectáculos públicos son de aplicación los derechos y deberes laborales básicos a los que se refiere la sección 2ª del capítulo I del Título I del Estatuto de los Trabajadores”. En los convenios colectivos se van a efectuar previsiones en relación con algunos derechos y deberes de las partes de la relación laboral y se van a establecer derechos y deberes específicos.

2.1. Del artista

2.1.1. Derechos

Como se ha reseñado el artículo 6 del Real Decreto de referencia sólo se refiere al derecho a la ocupación efectiva, remitiéndose expresamente al Estatuto de los Trabajadores en relación con el resto de los derechos de los artistas en espectáculos públicos. En su artículo 4 se recogen los derechos individuales: al trabajo y libre elección de profesión y oficio, a la promoción y formación en el trabajo, a la no discriminación, a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, al ejercicio individual de las

⁴⁸⁵ Artículo 19 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), que precisa que un actor de la compañía puede ser sustituido por cualquier otro, pero si el actor sustituyente forma parte de la compañía no puede acaparar dos puestos de trabajo permanentemente.

⁴⁸⁶ Se opina que en calidad de acentuada especificación de los derechos y deberes básicos del Estatuto de los Trabajadores PALOMEQUE LOPEZ, M. C., ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Ramón Areces S.A., Madrid, 2002, pág. 1062.

acciones derivadas de su contrato de trabajo y a cuantos otros se deriven específicamente de éste⁴⁸⁷.

La regulación convencional efectúa alguna previsión sobre derechos constitucionales, promoción y formación en el trabajo e integridad física y establece derechos específicos. Como declaración de principios en algunos convenios colectivos se dispone que las empresas garantizarán a todos los trabajadores el disfrute de sus derechos básicos y fundamentales, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación en materia laboral⁴⁸⁸.

2.1.1.1. Derechos constitucionales

El artista va a tener una serie de derechos constitucionales, unos fundamentales y otros como ciudadano que puede ejercer en el lugar de trabajo frente al empresario, los denominados “derechos laborales inespecíficos” en los que se produce “una impregnación laboral de derechos de titularidad general, por el hecho de su utilización por trabajadores asalariados a propósito y en el ámbito de una relación de trabajo”⁴⁸⁹. Algunos de ellos van a presentar alguna particularidad o van a ser objeto de atención en la regulación convencional.

Los artistas en espectáculos públicos tienen derecho a la igualdad y a la no discriminación, si bien se plantea la particularidad en lo que se refiere a su interdicción de que en algunos sectores artísticos, a título de ejemplo actividades de interpretación o músico-vocales, cuestiones tales como el sexo, la edad u otras características relacionadas con la persona sean fundamentales para la idónea ejecución de la actividad

⁴⁸⁷ La crítica que se realiza es que el citado texto estatutario estaba en condiciones de ofrecer una mediación articulada entre las exigencias de la dirección y el control del proceso productivo y la garantía de los derechos fundamentales del trabajador potencialmente lesionables con mayor frecuencia en la situación derivada del contrato de trabajo BAYLOS GRAU, A.: *Derecho de Trabajo: Modelo para armar*, Trotta S.A., Madrid, 1991, pág. 96.

⁴⁸⁸ Artículos de los convenios colectivos, 44 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 30 de doblaje y sonorización (rama artística) de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 29 de profesionales del doblaje de Valencia (rama artística) (DOGV 23-10-2002) y 43 de profesionales del doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGV 6-10-1997).

⁴⁸⁹ PALOMEQUE LOPEZ, M. C.: Prólogo *La libertad de expresión del trabajador*, ROJAS RIVERO, G. P., Trotta S.A., Madrid, 1991, pág. 7. La Sentencia del Tribunal Constitucional, de 20 de julio de 1993, FJ. 6º (RTC. 254/1993) recoge que los tratados y convenios internacionales en virtud del artículo 10.2. de la Constitución Española pueden servir para configurar el sentido y alcance de los derechos fundamentales.

artística a desarrollar y para su selección y contratación por parte del empresario, quedando en estos supuestos el citado derecho circunscrito a quienes reúnan tales características⁴⁹⁰.

Se ha puesto de relieve que una de las variantes del derecho al honor tiene especial importancia para el colectivo de referencia por el tipo de trabajo desempeñado, aunque no con exclusividad, el derecho al prestigio profesional o a la dignidad laboral⁴⁹¹. Prestigio profesional con posible asimilación a la fama entendida ésta como reputación profesional, honor en su dimensión social, la opinión que la gente tiene de la excelencia de un sujeto en su profesión o arte⁴⁹².

Los artistas profesionales en espectáculos públicos ostentan el derecho a la propia imagen como cualquier otra persona, con las limitaciones derivadas de la publicidad o de la propia notoriedad, por ello hay que valorar si concurre la excepción que se plantea en el artículo 8 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen⁴⁹³. En cuyo párrafo 2º se establece la excepción de que “el derecho a la propia imagen no impedirá su captación reproducción o publicación por cualquier medio, cuando se trate de personas que ejerzan una profesión de notoriedad o proyección pública y la imagen se capte

⁴⁹⁰ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid, de 31 de octubre de 2001(AS. 4321/2001), FJ.1º, se pronuncia sobre el derecho a la igualdad ante la ley de un artista, reiterando la doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo que proclaman que el artículo 14 de la Constitución Española no establece un principio de igualdad absoluta, pues al poderse y deberse tomar en consideración razones objetivas que puedan justificar la desigualdad de tratamiento legal, resulta indudable que debe admitirse como constitucional el trato distinto que recaiga sobre supuestos de hecho que sean desiguales por su propia naturaleza, de modo que el principio de igualdad no prohíbe dar un tratamiento distinto a situaciones que sean desiguales, por lo que no toda desigualdad supone una discriminación.

⁴⁹¹ LOPEZ GANDÍA, J.: *Derecho del Trabajo*, T.II, AA.VV, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001, pág. 416.

⁴⁹² NEVADO FERNÁNDEZ, M.: *El ejercicio del derecho al honor (por el trabajador) en el contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pág. 40.

⁴⁹³ Sentencia del Tribunal Constitucional, de 2 de diciembre de 1988, FJ. 2º y 3º (RTC. 231/1988). Se pone de relieve que en el contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos los trabajadores ceden en cierta manera la facultad de utilización de su imagen a otra persona o empresa, en rigor, su actividad no se constriñe a la actuación pública, sino también a la propaganda que surja para la escenificación, fotografías, carteles, etc., bajo las vis expansiva que derive del contrato de trabajo con forma a lo previsto en el artículo 1258 del Código Civil, CORDERO SAAVEDRA, L.: “Derecho a la propia imagen y contrato de trabajo”, *Revista Española de Derecho de Trabajo*, número 101, Civitas, Madrid, 2004, pág.257.

durante un acto público o en lugares abiertos al público”. Si no se da tal circunstancia se consideraría intromisión ilegítima, artículo 1, salvo que la persona afectada hubiera otorgado al efecto consentimiento expreso, artículo 2.

Limitación derivada de la publicidad o de su propia notoriedad, por ello hay que valorar si concurre la excepción que se plantea en el citado precepto relativa a las imágenes que pueden considerarse como parte de la profesión y del espectáculo, confluencia que excluiría su carácter de intromisión ilegítima valorando el lugar donde han sido tomadas las imágenes⁴⁹⁴. Aunque el artículo mencionado no lo precise se viene entendiendo, opinión que comparto, que requiere además la concurrencia de un interés público informativo que justifique la utilización sin consentimiento de las imágenes, teniendo en cuenta que el concepto interés público no coincide con aquello que pueda despertar meramente curiosidad ajena⁴⁹⁵.

En el caso de las personas con proyección pública, como pueden serlo los artistas en espectáculos públicos, se afirma por nuestros tribunales que “su derecho al honor disminuye, su derecho a la intimidad se diluye y su derecho a la imagen se excluye cuando se dan las circunstancias recogidas en el artículo 8.2.a) de la Ley de 5 de mayo de 1982”⁴⁹⁶.

En algún convenio colectivo de empresa se recoge que será propiedad de ésta la utilización de la imagen de los trabajadores, ya sea derivada de las actuaciones o actividades que realicen o en pose estática a fin de ilustrar en forma aislada o agrupada con otros catálogos, posters, portadas de producciones audiovisuales y las propias producciones audiovisuales, publicaciones escritas y cualquier producto que pudiera producir la empresa, incluso en coproducción, colaboración y /o cesión con o a terceros para cualquier finalidad propia⁴⁹⁷.

⁴⁹⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional, de 2 de diciembre de 1988, FJ. 2º y 3º (RTC. 231/1988), al ser de carácter privado el lugar donde se captaron las imágenes, no entran dentro del ejercicio de una profesión pública.

⁴⁹⁵ PASCUAL MEDRANO, A.: *El derecho fundamental a la propia imagen*, Aranzadi S.A. Navarra, 2003, pág. 35. Sobre el tema ROMERO COLOMA, A. M.: *Honor, intimidad e imagen de las personas famosas*, Civitas, S.L., Madrid, 2001. ESTRADA ALONSO, E.: *El derecho al honor en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo*, Civitas S.A., Madrid, 1989.

⁴⁹⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Civil, de 24 de abril de 2000, FJ. 1º y 2º (RJ. 2673/2000).

⁴⁹⁷ Artículo 30 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

El ejercicio del derecho a la libertad de expresión debe enmarcarse en cualquier caso en unas determinadas pautas de comportamiento recogidas en el artículo 7 del Código Civil, de conformidad con las exigencias de la buena fe, que en la relación laboral generan un “complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, el ejercicio del derecho a la libertad de expresión de forma que manifestaciones que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen porque serlo necesariamente dentro de dicha relación”⁴⁹⁸.

Puede presentar las peculiaridades de que materias tales como las vicisitudes en la contratación de profesionales en este sector de relieve o notoriedad pública puedan considerarse de interés para los aficionados y no entenderse, previo estudio del contenido de las declaraciones, que haya existido una extralimitación en la libertad de expresión, “otorgar a tales declaraciones trascendencia pública”, por lo que los derechos y obligaciones quedan en un segundo plano en el sentido de la información⁴⁹⁹ y que “los límites permisibles de la crítica son más amplios si esta se refiere a personas que por dedicarse a actividades públicas están expuestas a un más riguroso control de sus actividades y manifestaciones que si se trata de personas sin proyección pública alguna”⁵⁰⁰.

⁴⁹⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional, de 15 de diciembre de 1983, FJ. 2º (RTC. 120/1983), el derecho a la libertad de expresión no es un derecho ilimitado, se encuentra sometido al artículo 20.4 de la Constitución española, y en concreto sometido a la necesidad de respetar el honor de las personas, artículo 18, pautas de comportamiento que el artículo 7 del Código Civil precisa, deben de ejercitarse de conformidad a la buena fe. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, de Canarias, Las Palmas, Sala de lo Social, de 22 de marzo de 2002, FJ. 12º (AS. 2630/2001) considera nulo el despido de un trabajador al quedar acreditado que el móvil es una represalia empresarial por motivos de conflictividad laboral, con discriminación y lesión del derecho a la libertad de expresión.

⁴⁹⁹ La Sentencia del Tribunal Constitucional, de 10 de enero de 1995, FJ. 3º (RTC. 6/1995) se pronuncia sobre la libertad de expresión de un deportista profesional que fue sancionado por falta muy grave por unas declaraciones efectuadas a la prensa, recogiendo que tenían un alcance claramente neutro, que no puede considerarse ofensivo y como factor adicional alude a la peculiar naturaleza del trabajo, la repercusión que alcanzan los deportistas profesionales que dan lugar a que las vicisitudes de la contratación sean de por sí una materia noticiosa, de interés para los numerosos aficionados al deporte, lo que otorga a tales declaraciones una trascendencia pública, por lo que los derechos y obligaciones de la relación de trabajo quedaban en un segundo plano en el significado de la información, entendiéndose por ello que ha existido vulneración del derecho a la libertad de expresión. Sobre el tema ROJAS RIVERO, Gª. P.: *La libertad de expresión del trabajador*, Trotta S.A., Valladolid, 1991. DEL REY GUANTER, S.A.: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: un análisis jurisprudencial*, Civitas, Madrid, 1994.

⁵⁰⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional, de 13 de enero de 1997, FJ. 6º (RTC. 3/1977).

En los convenios colectivos se recogen algunos derechos constitucionales. A nivel sectorial se reiteran: el derecho a la no discriminación (ninguna empresa ni asociación profesional o sindical podrá discriminar, prohibiendo o dificultando el derecho al trabajo a profesional alguno en razón de una determinada actividad reivindicativa o personal; los menores de dieciséis años no podrán ser objeto de discriminación en materia social, retributiva o en la forma de pago)⁵⁰¹, y el derecho a la intimidad y a la propia imagen (la utilización publicitaria o promocional de las fotografías en las que el actor aparezca desnudo requerirá el consentimiento previo, escrito y extendido en contrato o documento posterior al mismo)⁵⁰².

En el ámbito de las empresas se acogen: el derecho de todo trabajador a dar cuenta de cualquier acto que suponga falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral⁵⁰³ y el derecho a ser protegidos y asistidos por la empresa ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia o difamación y en general ante cualquier atentado contra su persona o bienes por razón del ejercicio de sus funciones⁵⁰⁴. Y se configuran en el régimen disciplinario de algunas empresas como constitutivas de infracciones muy graves del trabajador las conductas consistentes en el incumplimiento del deber de

⁵⁰¹ Artículos de los convenios colectivos, 45 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 31 de doblaje y sincronización de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 44 de profesionales de doblaje de Cataluña, rama artística (DOCG 6-10-1997) y 30 de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002).

⁵⁰² Artículo 36 del convenio colectivo de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE14-4-2005), en dicho consentimiento se especificará que el actor tendrá derecho a examinar el contenido de las fotografías o tomas cuyo uso se prevea para los citados fines, no pudiendo en ningún caso rechazar más del cincuenta por ciento de cada uno de los elementos que le haya sido propuestos. La facultad de aceptación o rechazo deberá ser ejercitada de forma personal y directa, quedando expresamente prohibida la delegación en terceras personas.

⁵⁰³ Ante tales conductas se abrirá el expediente disciplinario que proceda, en el que intervendrán los representantes de los trabajadores, artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa del Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 64 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 63 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001) y 57 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁵⁰⁴ Artículo 64 del convenio colectivo de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999).

fidelidad a la Constitución Española en el ejercicio de la función desempeñada⁵⁰⁵ y la obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas⁵⁰⁶.

2.1.1.2. Derecho a la ocupación efectiva

Al único derecho al que se refiere expresamente el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, es al derecho a la ocupación efectiva de los artistas en espectáculos públicos⁵⁰⁷, posiblemente porque reviste especial interés por su imagen, prestigio y por la publicidad derivada de su trabajo. En su artículo 6.3 establece que “los artistas contratados para la participación en espectáculos públicos tienen derecho a la ocupación 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”.

Recogiendo una prohibición parcial ya que sólo alude a una parte de la jornada laboral, los ensayos y demás actividades preparatorias, quizás la que se consideró por el legislador del momento mas vulnerable de trasgresión por parte del empresario⁵⁰⁸, sobreentendiéndose que lógicamente el artista tampoco puede ser apartado de su actividad principal, la actividad artística ante el público o la participación en grabaciones, salvo en caso de sanción, es de entender que con suspensión de empleo y

⁵⁰⁵ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997 y 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

⁵⁰⁶ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997, 59 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 91 de la empresa Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

⁵⁰⁷ La configuración de la ocupación efectiva como derecho se viene entendiendo como la traducción al marco laboral del reconocimiento constitucional del trabajo como derecho del ciudadano, que en la relación laboral se identifica con un derecho de tipo profesional, MIRON HERNÁNDEZ, M^a. M.: *El derecho a la formación profesional del trabajador*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, pág. 107. Con anterioridad al Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, ya se entendía que los artistas tenían el derecho de referencia, MATÍA PRIM, J.: “Consideraciones sobre el derecho a la ocupación efectiva”, *Lecciones de Derecho de Trabajo en homenaje a los Profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo*, Universidad Complutense de Madrid, 1980, pág. 129.

⁵⁰⁸ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 24 de noviembre de 1993, FJ. único (AS. 4918/1993) recoge que carece de importancia el hecho de que el actor no llegará a actuar ante el público, puesto que participó en los ensayos que son parte de la jornada laboral. Por el contrario la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 22 de marzo de 2002, FJ. 3º (AS. 1541/2001) considera que no existe relación laboral en ausencia de contrato escrito y falta de consentimiento, aunque el actor haya realizado algún ensayo.

suelo (sanción recogida en la regulación convencional a la que se aludirá en el epígrafe correspondiente).

El incumplimiento por el empresario del citado derecho, la exclusión del artista no sancionado de la prestación de servicios ante el público, en grabaciones o en ensayos u otras actividades preparatorias del espectáculo público, sin obedecer a razones justificadas y debidamente acreditadas atentaría contra el derecho a la ocupación efectiva del trabajador⁵⁰⁹.

No se recoge en el Real Decreto regulador las consecuencias que se derivan de su trasgresión, pero ésta legitimaría al artista para solicitar la rescisión del contrato de trabajo por incumplimiento empresarial relacionado con su carrera o prestigio profesional (artículo 50.c) del Estatuto de los Trabajadores)⁵¹⁰ o para entablar una acción de carácter declarativo que le repusiera en sus anteriores condiciones, con indemnización de daños y perjuicios incluyendo daño moral a la propia imagen, opción que corresponde al artista⁵¹¹. Sin perjuicio de que conserve el derecho al salario

⁵⁰⁹ Sentencias, del Tribunal Constitucional, de 31 de mayo de 1993, FJ. 2º (RTC. 177/1993) y del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de noviembre de 1982 (RJ. 6911/1982), de 15 de junio de 1989, FJ. 5º (RJ. 4588/1989), de 23 de octubre de 1989, FJ. 2º y 3º (RJ. 7320/1989) y de 4 de febrero de 1994). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 31 de octubre de 2001, FJ. 1º (AS. 4323/2001) se pronuncia sobre el derecho a la igualdad ante la ley en el caso de un artista apartado por la empresa de ensayos y giras, considerando que la actuación no ha sido discriminatoria por la falta de término comparativo, unida al hecho de que tal actuación tiene por causa una actuación previa del actor; siendo una potestad discrecional de la demandada la exclusión o inclusión en las giras de los miembros del ballet como organizadora del trabajo.

⁵¹⁰ El elenco de obligaciones empresariales inherentes al contrato de trabajo cuyo incumplimiento faculta al trabajador a solicitar la rescisión incluye todas aquellas obligaciones que incumben al empresario como contraparte de la relación laboral, si bien es frecuente la falta de ocupación efectiva VIQUEIRA PEREZ, C.: *La resolución del contrato de trabajo a instancias del trabajador por incumplimiento del empresario*, Civitas S.A., Madrid, 1994, pág. 76. SEMPERE NAVARRO, A. V., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. A.: *El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*. Aranzadi S.A., Pamplona, 2001, págs. 100-104, citan una serie de incumplimientos que se han configurado por nuestros tribunales incluidos en este apartado.

⁵¹¹ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 11 de marzo de 1996, FJ. 1º (AS. 538/1996) estima que se ha vulnerado el derecho a la ocupación efectiva al no dar trabajo al actor, ni en actuaciones, ni en ensayos, ni en giras, considerando que tal comportamiento es discriminatorio y debe de cesar e incorporarle a tales actividades, además condena a la empresa a una indemnización por los perjuicios causados. La Sentencia del Juzgado de lo Social, de la Comunidad de Madrid, número 25, de 3 de abril de 2001, FJ. 6º (AS. 2104/2001) ordena a la empresa el cese inmediato del comportamiento discriminatorio consistente en no dar ocupación efectiva al actor incorporándole a ensayos, actuaciones, giras y viajes, con derecho a indemnización por los perjuicios causados directamente por el daño moral a la propia imagen como artista por no haberle anunciado en los carteles de las actuaciones, con la consiguiente repercusión de imagen ante los empresarios y público, si bien entiende que deben de entrar en liza otros factores como el salario mensual, el contrato de carácter temporal y de próximo vencimiento, motivo por el que las excelencias artísticas han de verse atenuadas,

correspondiente al tiempo en que ha permanecido en dicha situación (artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores). O si no se ha comenzado el contrato de trabajo puede reclamar por inejecución total⁵¹².

En la regulación convencional se establece en algún supuesto la facultad de la empresa de fraccionar la orquesta en ensayos, conciertos y representaciones y la participación total o parcial de sus componentes en cualquier ámbito (la composición nominativa para cada programa es facultad del Director Titular, los profesores han de estar localizables y disponibles)⁵¹³. Cuando se recogen las condiciones que ha de reunir el lugar de trabajo se dispone que las salas donde actúe la orquesta dispondrán de las condiciones mínimas para que los conciertos puedan llevarse a cabo con espacio suficiente para que todos los músicos puedan tocar con comodidad, tanto física como acústica, en su defecto se reducirá la plantilla en el número que fuera necesario⁵¹⁴. Asimismo la reducción puede provenir de que una obra exija un número inferior de profesores, su selección se realiza por el Director en atención a las necesidades de idoneidad artística⁵¹⁵.

Tal y como se ha señalado es factible pactar en contrato de trabajo cláusulas referentes a la no utilización de los servicios del trabajador en determinadas

vistas sus limitaciones retributivas y contractuales y que además no se ha puesto demasiada intensidad en demostrar el exacto contenido y la trascendencia de esos perjuicios.

⁵¹² La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 1998, FJ. 3º (AS. 713/1998) sobre inejecución total a instancias de la trabajadora, a efectos de valorar la cuantía de la indemnización se refiere a la situación de incertidumbre que se genera por la falta de ocupación efectiva, que además le impide aceptar otros trabajos por la posible coincidencia de fechas, poniendo de relieve que un paro forzado puede conllevar la pérdida de prestigio y un deterioro de imagen, situaciones que valora a efectos de determinar la cuantía del monto indemnizatorio.

⁵¹³ Artículos 52 y 55 del convenio colectivo de la empresa Fundación Pública de las Baleares para la Música (BOCAIB 10-11-1999), donde se establece la prohibición de utilizar músicos de refuerzo mientras haya profesores titulares disponibles.

⁵¹⁴ Artículos de los convenios colectivos, 56 del convenio colectivo de la empresa Fundación Pública de las Baleares para la Música (BOCAIB 10-11-1999), 3 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001), 33 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001) y 20 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁵¹⁵ Artículo 35 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001).

actuaciones, en atención a los requisitos musicales, artísticos o económicos de la actuación a realizar y cuando el director musical, técnico o escénico así lo considere⁵¹⁶.

2.1.1.3. Derecho a la promoción y formación en el trabajo

El derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo de los artistas en espectáculos públicos se rige por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, por remisión expresa del artículo 6 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto. Derecho que engloba diferentes aspectos y es objeto de alguna precisión en la regulación convencional.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional de la empresa se van a producir por mandato legal (artículo 24 del texto estatutario) conforme a lo que se establezca en convenio colectivo o en su defecto en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en todo caso se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, con criterios acomodados a reglas comunes para los trabajadores de ambos sexos. Por tanto va a ser en primera instancia en la regulación convencional donde se van a recoger tales criterios.

A esta materia no se refieren los convenios colectivos sectoriales⁵¹⁷, aunque sí lo hacen algunos convenios colectivos de empresa. La tendencia que se observa es la preferencia generalizada por dos sistemas de ascenso: el sistema de valoración objetiva y la autonomía de la empresa, la libre designación. El sistema de valoración objetiva persigue la demostración de méritos y se canaliza a través de dos fórmulas: concurso de promoción interna⁵¹⁸ y las mismas pruebas requeridas para el resto de los trabajadores⁵¹⁹.

⁵¹⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 11 de marzo de 1996, FJ. 1º (AS. 538/1996), que considera lícita la citada cláusula.

⁵¹⁷ En el sector del espectáculo taurino es la Comisión de Seguimiento y Vigilancia la encargada de efectuar la clasificación de los profesionales, revisión y modificación, salvo en el caso de los toreros cómicos que no están sujetos a clasificación. Se efectúa cada año según las normas que se recogen en los artículos 11, 12, 13, 14 y 15 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006), atendiéndose al número de festejos en los que se ha intervenido el año anterior. Los novilleros que tomen la alternativa pasan automáticamente al grupo B, sin perjuicio de solicitar a la citada Comisión su ascenso o descenso. Los rejoneadores si durante el transcurso de la temporada alcanzan el número de actuaciones previstas para ser clasificados en el grupo superior pasan a él.

Se recoge la posibilidad de que los artistas realicen cursos específicos de formación destinados a facilitar la promoción interna desde cuerpos o escalas inferiores a las superiores⁵²⁰. Y se configuran como derechos de los trabajadores: el de ser informados de la existencia de vacantes de categoría superior previamente a la convocatoria pública⁵²¹ y la preferencia para ocupar un puesto de categoría superior en caso de igualdad de condiciones⁵²².

El otro sistema de ascenso recogido es la autonomía de la empresa que se instrumenta a través de la libre designación destinada a puestos de trabajo de especial responsabilidad o confianza, como es el caso de los solistas⁵²³.

El artista va a tener los derechos recogidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, los términos de su ejercicio se pactan en la regulación convencional. En los convenios colectivos de empresa se van a precisar algunos de los citados derechos. El derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes se concreta al establecer su carácter retribuido durante los días de celebración de exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales y se extiende a oposiciones, concursos y demás procesos de selección de personal de cualquier Administración Pública⁵²⁴.

⁵¹⁸ Artículos de los convenios colectivos, 7 del Anexo 3, régimen especial de trabajo en la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S. A. (BOE 25-3-1994), 39 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 14 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001) y 14 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

⁵¹⁹ Artículo 23 del convenio colectivo de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁴⁹⁹ Artículos de los convenios colectivos, 49 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997) y 14 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-9-2003).

⁵²¹ Artículos de los convenios colectivos, 23 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005) y 14 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

⁵²² Artículo 42 del convenio colectivo de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999).

⁵²³ Artículo 10 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), en el caso de bailarín o bailarina solista se podrá promocionar a uno de los bailarines de la compañía si la empresa lo estima oportuno.

⁵²⁴ Artículos de los convenios colectivos, 20 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 25 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S. A. (BOP 6-7-1999), 13 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las

Al derecho a la preferencia a elegir turno de trabajo cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional si tal es el régimen instaurado en la empresa no se alude, cuestión explicable dadas las peculiaridades del trabajo artístico y de su jornada. El único sector artístico que tiene instaurado el régimen de trabajo a turnos es el de doblaje y no realiza al respecto ninguna previsión.

Al derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional no se refieren los convenios colectivos, cuestión lógica dadas las características de la jornada laboral de los artistas. La única precisión es la relativa a la coincidencia horaria entre un curso y la jornada ordinaria de trabajo, se garantizará la no recuperación del tiempo empleado⁵²⁵.

El derecho a la concesión del permiso de formación profesional con reserva de puesto de trabajo sí se recoge en la regulación convencional. Se establece el derecho del artista a la concesión de permisos retribuidos o no para asistencia a cursos relacionados con la promoción en el trabajo o de especialización y a congresos, jornadas o similares⁵²⁶. También se establece la posibilidad de solicitar excedencia voluntaria⁵²⁷.

En relación con la formación profesional continua en el sector de producción audiovisual se suscribe el III Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional

Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 17 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 4 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), 34 de la empresa Orquesta de Euskadi S. A. (BOP 16-9-2004), 8 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005) y 16 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁵²⁵ Artículo 49 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

⁵²⁶ Artículos de los convenios colectivos, 30 de la empresa Fundación Pública de las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 13 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 26 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001), 35 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001), 18 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2002), 39 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 50 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP ç1-10-2003), 26 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 23-6-2005) y 17 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁵²⁷ El artículo 27 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) recoge la posibilidad de solicitar excedencia voluntaria por estudios de formación profesional a los trabajadores que tengan una antigüedad de al menos dos años, durante el primer año la excedencia conlleva reserva de puesto de trabajo, debiendo justificarse.

Continua⁵²⁸ y en el sector del espectáculo taurino un Acuerdo Estatal de Formación Continua en desarrollo del III Acuerdo Nacional sobre esta materia⁵²⁹. En algún supuesto se establece la elaboración de un Reglamento comprensivo de todos los aspectos relativos a la formación continua de los trabajadores⁵³⁰ o se dedica una partida en los presupuestos anuales de la empresa⁵³¹.

La realización de Planes de Formación específicos se recoge en el sector de doblaje y en el ámbito de algunas empresas, con la finalidad de incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales, al igual que también se establece la elaboración de Planes de Capacitación Profesional destinados al reciclaje de los trabajadores o dirigidos a su capacitación en previsión de futuras vacantes que se produzcan en la empresa⁵³².

Con la finalidad de promover, desarrollar, vigilar y gestionar planes formativos se crean Comisiones de Formación en el sector de doblaje y en algunas empresas, habitualmente de carácter paritario, con funciones determinadas en los convenios colectivos, el comité de empresa deberá designar a sus representantes⁵³³. O se recoge como función de la Comisión Paritaria el seguimiento de la aplicación del convenio colectivo con especial incidencia en la determinación de programas, fondos para acciones de promoción interna, formación, perfeccionamiento y promoción⁵³⁴.

⁵²⁸ III Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de Producción Audiovisual (BOE 8-5-2001), artículos 7 y 9.

⁵²⁹ Acuerdo que complementa el convenio colectivo taurino en materia de Formación Continua (BOE 17-7-2003).

⁵³⁰ Artículo 24 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-17-2003).

⁵³¹ Artículo 49 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

⁵³² Artículos de los convenios colectivos, 41 nacional de doblaje, rama artística (BOE 2-2-1994), 40 de profesionales de doblaje de Cataluña, rama artística (DOGC 6-10-1997), 49 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 46 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 46 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 24 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

⁵³³ Artículos de los convenios colectivos, 41 nacional de doblaje, rama artística (BOE 2-2-1994), 28 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997) y 32 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

2.1.1.4. Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene

El artista va a tener derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, derecho laboral básico de los trabajadores, recogido en el artículo 4 del texto estatutario y en las Leyes, 3/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre y 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales (artículo 14). Derecho que supone el correspondiente deber del empresario que se tratará en el epígrafe correspondiente.

El artículo 56 del Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, Real Decreto 2816/1982, de 27 de agosto, establece que “todo artista, deportista o ejecutante podrá comprobar, con una antelación mínima de cuatro horas a su actuación, que se han tomado por la empresa organizadora las medidas sanitarias y de seguridad obligatorias o necesarias para cada espectáculo o actividad y en caso de omisión o insuficiencia de las adoptadas negarse a actuar en tanto hayan sido tomadas o completadas. La empresa será la responsable de los daños o perjuicios que para los actores, deportistas o ejecutantes se deriven directamente de la no adopción de las medidas sanitarias y de seguridad legalmente establecidas y de su insuficiente mantenimiento, independientemente de que hayan sido o no revisadas y aceptadas por los mismos con anterioridad”.

En la regulación convencional se recogen derechos específicos de los artistas en esta materia. En el sector del espectáculo taurino los profesionales podrán a negarse a torear en caso de incumplimiento por la empresa de las obligaciones que le impone el Reglamento sobre la materia, acerca del estado y condiciones de la enfermería y servicios sanitarios, con obligación de pagar el importe íntegro de los sueldos de matadores y cuadrillas como si realmente se hubiera celebrado el espectáculo, con independencia de las sanciones de otro orden que pudieran proceder por razón de las infracciones cometidas⁵³⁵.

En el sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales el trabajador tiene derecho a solicitar y obtener un doble especialista en el caso de que en

⁵³⁴ Artículo 10 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

⁵³⁵ Artículo 20 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

alguna de las escenas en que intervenga se den circunstancias objetivas que puedan suponer riesgo para su integridad física, caso de renunciar a este derecho serán de su exclusiva responsabilidad los daños personales o de otro tipo que pudiese sufrir durante el desarrollo del ensayo o de las tomas de fotografía de dicha escena o secuencia⁵³⁶.

En el ámbito de las empresas se establece el derecho de los trabajadores a ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, sujeta a la mayor idoneidad para el puesto de trabajo⁵³⁷.

2.1.1.5. Derechos específicos

En la regulación convencional a nivel sectorial y de empresa se van a establecer derechos específicos de los artistas en espectáculos públicos. En el sector del espectáculo taurino se recoge que todo matador o jefe de cuadrilla podrá aumentar el número reglamentario de subalternos sacándolos “de más”, con fijación convencional de la remuneración establecida, siempre que figuren en el contrato suscrito con la empresa⁵³⁸.

En el sector de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales se acogen los derechos del actor: a figurar en los títulos de crédito de la obra siempre que su imagen quede incluida en ella, a disponer del guión con una anticipación mínima de veinticuatro horas, a que en las versiones originales su voz no sea doblada por una persona en su propio idioma y a la prohibición de utilización de su imagen para fines distintos de la actividad contratada, salvo consentimiento expreso⁵³⁹.

⁵³⁶ Artículo 20 del convenio colectivo nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), renuncia y aceptación de la empresa que han de constar por escrito y con anterioridad al inicio del ensayo o de las tomas de fotografía que puedan suponer riesgo para la integridad física.

⁵³⁷ Artículos de los convenios colectivos, 68 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 66 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999) y 20 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10.2003).

⁵³⁸ Artículo 24 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

⁵³⁹ Artículos 21, 24, 30, 31 y 35 del convenio colectivo nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

En el sector de doblaje se establece que todos los trabajadores podrán recabar la información que estimen oportuna para la aceptación del contrato de trabajo y el derecho a disponer del ajuste de los textos en perfectas condiciones⁵⁴⁰.

En el sector de actores de teatro se dispone que sus nombres aparecerán en programas de mano y fachada, en caso de que el papel sea recortado en más de un cincuenta por ciento podrán negarse a interpretarlo, sin perder el derecho al cobro de lo establecido en contrato de trabajo y no aportaran su propio vestuario, excepto acuerdo manifiesto con la empresa⁵⁴¹. Conocerán las fechas de las representaciones, el lugar de su actuación y sus condiciones, como mínimo un mes antes y en el caso de actuaciones de calle la empresa deberá poner a disposición de los artistas un espacio en condiciones adecuadas⁵⁴².

En danza, circo, variedades y folklore si a los profesionales se les hiciera intervenir en una obra o cuaderno de conjunto que requiera un traje especial que no sea de los utilizados en su repertorio será por cuenta de la empresa⁵⁴³.

En los convenios colectivos de empresa se recogen los derechos: al reparto de los camerinos con espacio suficiente⁵⁴⁴, al vestuario⁵⁴⁵, a ser informados de la

⁵⁴⁰ Artículos de los convenios colectivo, 44 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 30 de doblaje y sonorización (rama artística) de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 43 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997) y 29 de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOGV 23-10-2002).

⁵⁴¹ Artículos 19, 23 y 25 del convenio colectivo de sector actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005) y 10 del convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2006).

⁵⁴² Artículos 3 y 10 del convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005).

⁵⁴³ Artículo 15 del convenio colectivo del sector de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

⁵⁴⁴ Artículos de los convenios colectivos, 30 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2002) y 20 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁵⁴⁵ Artículos de los convenios colectivos, 24 anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 23 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 20 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), 7 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 28 de la empresa personal

programación general de la empresa o de los proyectos de ésta⁵⁴⁶ y a tener acceso al examen de los videos originales de las coreografías siempre que lo necesiten⁵⁴⁷.

2.1.2. Deberes

En relación con los deberes el artículo 6 párrafo 2º del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, establece alguna previsión referente a como ha de realizarse la actividad artística contratada. El resto se rigen por el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores por remisión expresa donde se recogen los deberes de buena fe contractual⁵⁴⁸, de observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, de cumplir las ordenes e instrucciones del empresario, de no concurrir con la actividad de la empresa, de contribuir a la mejora de la productividad y a cuantos otros se deriven del contrato de trabajo. En la negociación colectiva los deberes abordados son: el deber de no concurrencia, el deber de observar las medidas de seguridad e higiene y deberes específicos.

artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 26 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS(BOP 8-3-2001), 55 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001), 70 y 82 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 51 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 31 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-10 2005).

⁵⁴⁶ Artículos de los convenios colectivos, 32 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 16 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 9 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 16-9-2004).

⁵⁴⁷ Artículo 74 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

⁵⁴⁸ Al tratarse de un trabajo que tiene especial contacto con el público se exige un especial comportamiento de buena fe en su trato con éste, ya que repercute en la imagen de la empresa GARCIA VIÑA, J.: *La buena fe en el contrato de trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, pág. 105-109 y 299-302, recoge actividades que tienen especial relación o contacto con el público, de manera que se trata de trabajadores cuyos actos tienen una estricta relación con la imagen pública de la empresa, no se refiere a los artistas en espectáculos públicos, sí lo hace al trabajo en el sector de hostelería aludiendo a la especial buena fe que por el trato con el público requieren. MONTOYA MELGAR, A.: *La buena fe en el Derecho de Trabajo*, Tecnos S.A., Madrid, 2001, págs 25 y 26 cuando estudia las relaciones especiales en relación con la buena fe no menciona a los artistas en espectáculos públicos, pero alude a que en atención a la naturaleza de la actividad o al puesto de trabajo se intensifica el deber de buena fe de los trabajadores. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de marzo de 1984 (R.J. 1594/1984) recoge que el deber de buena fe alcanza a ambas partes de la relación laboral y la de 28 de diciembre de 1987, F.J. 2º (R.J. 9045/1987) considera que el despido es improcedente por trasgresión de la buena fe por parte del empresario El incumplimiento del deber de buena fe por parte del empresario puede dar lugar a solicitar el artista la rescisión de su contrato de trabajo, Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 10 de mayo y de 23 de octubre de 1983 (R.J. 2365/1983 y 51649/1983).

2.1.2.1. Deberes en la realización de la actividad artística

El artículo 6.2 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, dispone que “el artista está obligado a realizar la actividad artística para la que se le 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 afecta a la organización del espectáculo“. Precepto que se refiere a tres deberes del artista en la realización de su actividad: el deber de asistencia y puntualidad en el trabajo, el deber de diligencia y el deber de seguir las instrucciones de la empresa en lo que afecta a la organización del espectáculo.

2.1.2.1.a). Deber de asistencia y puntualidad en el trabajo

El primer aspecto recogido en el artículo y párrafo citado es el deber de todo trabajador de trabajar con asistencia y puntualidad, reiterando que trabajador ha de realizar la actividad artística para la que se le ha contratado “en las fechas señaladas” y aunque no se aluda expresamente hay que entender que con puntualidad. Va a incluir tanto la participación personalmente ante el público en la fecha en la que se le contrató y en el horario pactado, con puntualidad o la participación en las grabaciones en la fecha señalada y en el horario convenido, con puntualidad y la participación en los ensayos u actos preparatorios de la actividad principal que forman parte de la jornada laboral, que igualmente han de realizarse en la fecha señalada y con puntualidad.

En la regulación convencional se establece el deber de puntualidad de los trabajadores, están obligados a estar en su puesto de trabajo preparados para el comienzo de todas las sesiones a la hora en punto fijada para el inicio de las mismas⁵⁴⁹. La empresa vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas al trabajo, quedando facultada para implantar los controles y medidas que se estimen más necesarios, previo informe a los representantes de los trabajadores⁵⁵⁰.

⁵⁴⁹ Artículo 14 del Anexo 3, régimen especial de trabajo en la Orquesta y Coro, convenio colectivo de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994).

⁵⁵⁰ Artículo 19 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

En el supuesto de que incumplimiento del artista implique un retraso culpable en la ejecución de la prestación artística accesoria, que no impida el cumplimiento de la ejecución principal, incumplimiento impropio o relativo, el empresario puede sancionar al artista de conformidad con el régimen disciplinario aplicable. En la regulación convencional se recogen con diferente calificación las faltas de asistencia o de puntualidad a ensayos y a actos preparatorios. La falta de puntualidad al trabajo en la actividad de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas y en el sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore se configura como leve cuando es de hasta diez minutos, grave cuando exceda de dicho tiempo y muy grave cuando provoque la suspensión del espectáculo⁵⁵¹. En el ámbito de las empresas va a depender de su duración o repetición, siendo su configuración variable⁵⁵².

El incumplimiento del artista del deber de realización de la actuación ante el público o la no realización de la grabación en la fecha señalada, incumplimiento de la prestación principal, sin causa que lo justifique y sin posibilidad de realización futura, implica un incumplimiento contractual que faculta al empresario para proceder a sancionar o a despedir al artista, dependiendo del régimen disciplinario que sea de aplicación. En el ámbito de algunos convenios colectivos sectoriales se considera infracción muy grave la falta de asistencia al trabajo injustificada, infracción que puede ser sancionada con el despido⁵⁵³. En el ámbito de los convenios colectivos de empresa al tratarse de trabajo en común la situación es más flexible, se configura como falta

⁵⁵¹ Artículos, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 28 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2 -8-2004).

⁵⁵² Artículos de los convenios colectivos, 26 del anexo 3 régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 61 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 9 de la empresa Banda Sinfónica Municipal del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 57 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla- León S.A. (BOP 2-7-2001), 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 62 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 40 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁵⁵³ Artículos, 27 del Acuerdo Marco de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 29 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore (BOCM 2-8-2004).

leve, grave o muy grave dependiendo del número de faltas de asistencia o de puntualidad y de la empresa en cuestión ⁵⁵⁴.

Sin perjuicio de la tipificación que se efectúa en los convenios colectivos en el contexto de los artistas en espectáculos públicos la causa de despido disciplinario por faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo, recogida en el artículo 54.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, se aplica en atención a las circunstancias concretas concurrentes en cada caso y valorando los perjuicios que puede ocasionar a la empresa la suspensión de un espectáculo público, motivo por el que una sola falta de asistencia injustificada puede ser causa de despido disciplinario procedente⁵⁵⁵.

En el caso de que ni siquiera hubiese empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada, ni la actividad principal ni los ensayos o cualquier acto preparatorio de la misma, el incumplimiento del artista faculta al empresario para resolver el contrato de trabajo por inexecución total (artículos 10.4 del Real Decreto regulador y 1.124 y siguientes del Código Civil).

El Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, Real Decreto 2816/1982, de 27 de agosto, recoge en su artículo 68 que todos los espectáculos darán comienzo a la hora que se señale en los carteles y programas; en las salas de espectáculos por sesiones se entenderá que la función ha de comenzar a la hora anunciada para cada una de aquellas. El artículo 52 a) establece que el espectador podrá utilizar el libro de reclamaciones cuando el espectáculo no se desarrolle en su integridad y en la forma, condiciones y horario con el que fue anunciado. Se configuran como infracción el retraso en el comienzo o terminación de los espectáculos (artículo 85) y el negarse a actuar sin causa legítima o de fuerza mayor

⁵⁵⁴ Artículos de los convenios colectivos, 59 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 57 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 62 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 40 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁵⁵⁵ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 22 de octubre de 1996, FJ. 1º (AS. 3715/1996) confirma como despido procedente el despido de un grupo artístico que no se presentan a trabajar el día del espectáculo, estando el lugar de trabajo en condiciones para ello, con público en su interior y las taquillas abiertas, valorando el grave perjuicio que se ocasiona para la empresa.

(artículo 81). Se sanciona con multa, suspensión o prohibición de espectáculos o actividades concretas, baja de la empresa del Registro correspondiente con prohibición de realizar espectáculos por tiempo no superior a un año o con clausura de los locales (artículo 82.2). Para graduar la sanción se tendrán en cuenta la incomodidad, peligro, daños o perjuicios causados a otras personas, la importancia o categoría del local, recinto o establecimiento y en general la capacidad económica del infractor y la reiteración o reincidencia.

El artículo 68 del Reglamento de Espectáculos Taurinos, Real Decreto 145/1996, de 2 de febrero establece la obligación de los lidiadores de estar en la plaza quince minutos como mínimo antes de la hora señalada para empezar la corrida. Y recoge en su artículo 33 que el espectador tiene derecho a que el espectáculo comience a la hora anunciada; si se demorase el inicio se anunciará a los asistentes la causa del retraso, si la demora fuera superior a una hora se suspende y el espectador tendrá derecho a la devolución del precio de la entrada⁵⁵⁶.

La Ley 10 /1991, de 4 de abril, de Espectáculos Taurinos, configura en su artículo 15 f) y g) como infracciones graves la inasistencia injustificada y el abandono de la corrida. Las sanciones por faltas graves consisten en multa, suspensión para lidiar o inhabilitación para formar parte de espectáculos taurinos⁵⁵⁷.

2.1.2.1.b). Deber de diligencia

El segundo aspecto recogido en el artículo 6.2 del Real Decreto regulador se refiere al deber de diligencia, en la realización de la actividad artística, ha de aplicar una diligencia específica, “la diligencia que corresponda a sus personales aptitudes artísticas”. Diligencia específica que tiene su razón

⁵⁵⁶ El Reglamento de Espectáculos Taurinos, Real Decreto 145/1996, de 2 de febrero (BOE 2-3-1996), recoge en su artículo 33 que el espectador tendrá derecho a la devolución del precio de la entrada en caso de aplazamiento o de modificación del cartel anunciador, entendiéndose por tal la sustitución de alguno de los espadas anunciados.

⁵⁵⁷ El artículo 68 del Reglamento de Espectáculos Taurinos, Real Decreto 145/1996, de 2 de febrero, recoge que no podrán abandonarla hasta la completa terminación del espectáculo, salvo permiso del Presidente por causa justificada una vez terminado su cometido y con consentimiento de sus compañeros de terna. Ley 10 /1991, de 4 de abril, de Espectáculos Taurinos, configura en su artículo 15 f) y g) como infracción grave también el hecho de ausentarse sin autorización después de comenzar y antes de terminar la corrida por parte de los profesionales taurinos.

de ser en que las aptitudes artísticas del trabajador han sido motivo fundamental para su contratación por parte del empresario, por ello es razonable que se exija que ejecute la prestación artística de acuerdo con tales aptitudes⁵⁵⁸.

El criterio subjetivo que se recoge la diligencia que corresponda a sus personales aptitudes artísticas, atiende al carácter personalísimo de esta clase de prestaciones, en cuya valoración no sólo influye el quehacer del artista, sino que pueden incidir y es muy frecuente que lo hagan factores externos, tales como dirección, falta de compenetración con los compañeros de trabajo o factores aleatorios, moda, aceptación por el público, crítica, etcétera. Razones por las que en esta relación laboral especial se va a utilizar el criterio expuesto, que se aparta de los criterios objetivos utilizados en la relación laboral común, comparación con un buen trabajador o con otros compañeros de trabajo, ya que no son válidos por los motivos referenciados.

Al establecerse un criterio subjetivo del deber de diligencia del artista se plantea el interrogante de cómo ha de evaluarse, ya que la expresión aptitudes artísticas admite diferentes valoraciones y salvo en casos evidentes puede ser sumamente difícil discernir cuando se incumple esta obligación Único factor de medición posible es atender al rendimiento habitual en la actividad del artista, que se menciona en algún convenio colectivo como obligación, comparando el rendimiento actual del artista con el que ha podido tener con anterioridad⁵⁵⁹.

El Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, Real Decreto 2816/1982, de 27 de agosto, recoge en su artículo 55 que queda expresamente prohibido a los actores, deportistas o ejecutantes realizar la actividad al margen de las normas que regulen en cada caso la actuación, de los programas y guiones, se prohíbe alterar por propia iniciativa el contenido de la actuación, salvo que conste la conformidad de autor directo y no se traspasen los límites de orden moral socialmente admitidos y se falte al respeto debido al público, no guardarle la debida consideración o dar motivos fundados con su comportamiento a

⁵⁵⁸ GARATE CASTRO, F. J.: *El rendimiento en la prestación del trabajo*, Civitas, Madrid, 1984, págs. 110-113, indica que la diligencia a la que está obligado el trabajador implica, entre otros extremos, que conserve extralaboralmente⁷ las facultades personales para el buen desarrollo del trabajo⁷.

⁵⁵⁹ Artículo 19 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

posibles reacciones del mismo susceptibles de perturbar el normal desarrollo de las actuaciones. Se sanciona con multa, suspensión o prohibición de espectáculos o actividades concretas, baja de la empresa del Registro correspondiente con prohibición de realizar espectáculos por tiempo no superior a un año o con clausura de los locales (artículo 82.2). Para graduar las sanciones se tendrán en cuenta la incomodidad, peligro, daños o perjuicios causados a otras personas, la importancia o categoría del local, recinto o establecimiento y en general la capacidad económica del infractor y la reiteración o reincidencia. El artículo 52 a) establece que el espectador podrá utilizar el libro de reclamaciones cuando el espectáculo no se desarrolle en su integridad y en la forma, condiciones con el que fue anunciado⁵⁶⁰. La variación del espectáculo, de sus condiciones o requisitos dispuesta por la empresa, salvo que ya hubiese comenzado y obedeciese a causa de fuerza mayor, dará derecho a los espectadores a obtener la devolución del precio de las localidades, artículo 58 b).

La Ley 10 /1991, de 4 de abril, de Espectáculos Taurinos, configura en su artículo 15 f) y g) como infracciones graves: la actuación manifiestamente antirreglamentaria y la negativa a lidiar y dar muerte a la res sin causa que lo justifique. Las sanciones por faltas graves consisten en multa, suspensión para lidiar o inhabilitación para formar parte de espectáculos taurinos. El artículo 70 del Reglamento de Espectáculos Taurinos, Real Decreto 145/1996, de 2 de febrero, establece que el espada, director de lidia que por negligencia o ignorancia inexcusable no cumpliera con sus obligaciones dando lugar a que la lidia se convierta en un desorden podrá ser advertido por la Presidencia y si desoyera esta advertencia sancionado como autor de falta leve. El espectáculo se ajustará a los usos tradicionales y a lo que se dispone en éste y en los artículos siguientes; corresponde al espada más antiguo la dirección artística de la lidia y quedará a su cuidado el formular las indicaciones que estime oportunas a los demás lidiadores a fin de asegurar lo previsto en el Reglamento. Sin perjuicio de ello cada espada podrá dirigir la lidia de las reses de su lote, aunque no podrá oponerse a que el más antiguo supla y aun corrija sus eventuales deficiencias.

⁵⁶⁰ El artículo 59 a) establece que el público no podrá exigir que se ejecuten programas o actuaciones o que se presten servicios distintos de los anunciados, siendo potestativo de los artistas o ejecutantes o de la dirección conceder o negar la repetición de un fragmento o parte de los que se hubieran ejecutado.

En la regulación convencional se va a aludir al deber de diligencia al recoger en el régimen disciplinario conductas del trabajador que se configuran como infracción del citado deber, así se configura como falta leve la falta de diligencia en acudir a escena o a un ensayo⁵⁶¹ y como falta grave la negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del espectáculo⁵⁶². Y si bien no se efectúan precisiones específicas sobre su medición, sí se tipifican como falta laboral con diferente calificación, conductas relacionadas con el rendimiento del trabajador, aunque su configuración peca de generalidad. Se recoge como falta leve el incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no genere perjuicio grave al servicio⁵⁶³, como falta grave el incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible⁵⁶⁴ y el notorio abandono de la preparación individual⁵⁶⁵ y como falta muy grave la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo⁵⁶⁶.

⁵⁶¹ Artículos, 26 del Acuerdo Marco de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 28 del sector de profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 56 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999) 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 55 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 59 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-4-2004).

⁵⁶² Artículos, 26 del Acuerdo Marco de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 28 del sector de profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 61 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 58 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 60 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁵⁶³ Artículo 21 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000).

⁵⁶⁴ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda del Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 58 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000) y 56 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001).

⁵⁶⁵ Artículo 26 del anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta y Coro del convenio colectivo del Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994).

⁵⁶⁶ Artículos, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 62 de la empresa Fundación Pública de Las

Como manifestaciones concretas del deber de diligencia se han venido configurando, en atención a las extintas Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo, las obligaciones de vigilancia y control del material de trabajo y el uso adecuado del vestuario⁵⁶⁷. A ambas cuestiones se les dedica alguna previsión en la regulación convencional al tipificar en el régimen disciplinario como infracciones leves la falta de cuidado en la conservación de la caracterización, mobiliario y elementos instalados en el camerino o en otras dependencias, siempre que no revista carácter de gravedad⁵⁶⁸ y la no utilización de la ropa de trabajo correspondiente, cuando el trabajador haya sido requerido para ello⁵⁶⁹ y como falta grave la negligencia en la indumentaria sobre todo en servicios delante del público⁵⁷⁰.

2.1.2.1. c). Deber de cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario

El tercer aspecto que se recoge en el artículo 6.2 del Real Decreto es el deber del artista de seguir las instrucciones de la empresa. Obligación básica de todo trabajador, cumplir con las ordenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas, el trabajador debe al empresario la colaboración en el trabajo que marquen entre otras las órdenes o instrucciones adoptadas por éste en el ejercicio regular de sus funciones de dirección (artículos 5.c y 20 del Estatuto de los Trabajadores).

Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 26 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000) y 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

⁵⁶⁷ GONZALEZ PEREZ, F.: *El Estatuto del artista en Espectáculos Públicos*, cit., págs. 145-146.

⁵⁶⁸ Artículos, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 28 del sector de profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 60 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 56 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 55 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁵⁶⁹ Artículo 56 del convenio colectivo de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999).

⁵⁷⁰ Artículo 61 del convenio colectivo de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999).

Si bien el citado deber va a presentar características especiales en el caso de los artistas en espectáculos públicos que se recogen en el precepto de referencia al circunscribir la citada obligación a “lo que afecta a la organización del espectáculo”. Limitación del poder de dirección empresarial que tiene la finalidad de garantizar “cierta independencia del artista en la ejecución de su prestación”, en la que predomina la capacidad creativa, circunstancia que implica una especificidad frente a otras prestaciones laborales.

Por ello el poder de dirección se va a limitar a los aspectos propiamente organizativos del espectáculo, aunque la determinación de lo que sean aspectos organizativos del espectáculo y su calificación puede devenir difícil. “La libertad de actuación artística ha de compaginarse con el cumplimiento de las instrucciones de la empresa en cuanto a la organización del espectáculo, ni estas pueden invadir el ámbito propio de la actuación artística, ni la libertad de actuación artística puede permitir desconocer las instrucciones de la empresa en lo referente a la organización del espectáculo en que tal actuación se integre”⁵⁷¹.

Los límites del deber de obediencia del artista deberán de coincidir con los límites del poder dirección. Las órdenes o instrucciones del empresario han de referirse a la organización del espectáculo y estar dentro del ejercicio de sus facultades de dirección. Por esta razón las ordenes e instrucciones del empresario que se refieran a la vida privada van a quedar fuera del ejercicio regular de dicho poder de dirección⁵⁷², sin perjuicio de estipulaciones contractuales, habitualmente relacionadas con la promoción del espectáculo público, que implican ciertas conductas personales del artista, tales como asistencia a presentaciones, ruedas de prensa, etcétera.

Criterio general es que el artista está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario partiéndose de la legitimidad de la orden empresarial, con carácter excepcional se admite el *ius resistentiae*, la desobediencia del artista a una orden

⁵⁷¹ DURAN LOPEZ, F.: “La relación laboral de los artistas”, cit., pág. 233.

⁵⁷² DE VICENTE PACHECO, F.: *El derecho del trabajador al respeto de su intimidad*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998, pág. 362, estudia si la especial naturaleza de la relación de trabajo puede hacer extender los deberes laborales al ámbito extraprofesional, se refiere al caso que considera más paradigmático de relaciones laborales especiales, el de los deportistas profesionales, concluyendo que la especial naturaleza de la prestación laboral no debe significar la pérdida del derecho a la libertad e intimidad.

empresarial que pueda ser ilegal. Así tal y como se ha señalado en el sector del Espectáculo Taurino se establece que el incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones que le impone el Reglamento de Espectáculos Taurinos acerca del estado y condiciones de la enfermería y servicios sanitarios será motivo bastante para que los profesionales actuantes se nieguen a torear⁵⁷³.

El Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, Real Decreto 2816/1982, de 27 de agosto, recoge en el artículo 59 a) que los artistas han de seguir las misiones encargadas por la empresa.

En la regulación convencional se van a recoger directrices referentes a la organización del trabajo, haciéndose hincapié en que corresponde a la empresa y determinando obligaciones muy concretas en algunos supuestos de los artistas a éste respecto. En el sector del espectáculo taurino se establece la obligación de los matadores de toros, novilleros y rejoneadores con arreglo al número de reses a lidiar de presentar la cuadrilla completa, llevando los picadores, banderilleros y mozos de espadas que se prevén en el Reglamento de Espectáculos Taurinos y en el propio convenio colectivo⁵⁷⁴.

En el sector de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales se dispone que el actor debe desarrollar su trabajo de acuerdo con las

⁵⁷³ Artículo 20 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006). El artículo 62 del Reglamento de Espectáculos Taurinos, Real Decreto 145/1996, de 2 de febrero (BOE 2-3-1996), modificado por Real Decreto 1034/2001, de 21 de septiembre (BOE 6-10-2001), recoge el derecho de los matadores, o de sus representantes a estar presentes en la inspección del estado del ruedo que se realiza en la mañana del día de la corrida por el Delegado Gubernativo.

⁵⁷⁴ Artículos 18 bis, 24 y 28 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006), lo habitual será que cada matador lleve en su cuadrilla dos picadores y tres banderilleros, pero cuando deba aumentarse dicho número los excedentes serán de libre contratación, con derecho a percibir al menos la retribución inferior señalada para cada categoría de plaza y según la clasificación del matador de toros, jefe de cuadrilla; sin perjuicio de que el matador o jefe de cuadrilla pueda aumentar el número reglamentario de subalternos sacándolos de más, con fijación convencional de la remuneración establecida en convenio, siempre y cuando figuren en el contrato suscrito con la empresa. Si por cualquier motivo el matador deja algún puesto sin cubrir de la cuadrilla deberá repartir el sueldo o sueldos vacantes entre la totalidad de los subalternos de la misma especialidad que hubieren actuado (artículo 18). En el caso de cuadrilla cómica vendrá constituida por un jefe de cuadrilla, un torero mayor, aquel que tenga capacidad suficiente para la lidia, un mínimo de cinco toreros pequeños, aquellos que por su estatura física no tienen capacidad suficiente para la lidia, en el supuesto de que el espectáculo cuente con esta clase de toreros y un mozo de espadas. En los espectáculos cómico-taurinos que se celebren en plazas de primera y segunda categoría será obligatorio incluir una parte seria en la que se lidiarán al menos una res por cuadrilla, ajustada a lo previsto en la novillada sin picadores. En las restantes plazas la parte seria tendrá carácter potestativo. La parte seria se celebrará al comienzo del festejo y en el paseillo los componentes de esta parte irán destacados delante de quienes integren la parte festiva.

indicaciones del productor y /o del director-realizador y ateniéndose a los planes previstos por la producción, quedará a disposición de la empresa incluso noches si así lo impusiera el régimen de trabajo y deberá estar prevenido y localizable⁵⁷⁵.

En el sector de actores de teatro se recoge que la organización y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa; el actor está obligado a interpretar su papel de acuerdo con las indicaciones del Director de Escena y ateniéndose a los planes previstos por la empresa; dependerá exclusivamente del director de escena para aquellas cuestiones de carácter artístico, dependiendo de la empresa en el resto de los aspectos⁵⁷⁶.

En el ámbito de las empresas se establecen también previsiones. Así la facultad de organizar el trabajo es competencia exclusiva de la empresa y comprende la adopción de todos aquellos sistemas de racionalización y modernización que se estimen oportunos, reestructurando secciones y departamentos, movilidad de personal, modificación de turnos, adecuación de plantillas y en general todo aquello que contribuya a una mejor prestación del servicio⁵⁷⁷.

A título de ejemplo en alguna empresa bajo la denominación de régimen interno se recoge que todos los profesores están obligados a seguir las recomendaciones y observaciones del Director Titular o invitado de la orquesta, se someterán a la autoridad del solista, que ejercerá la máxima responsabilidad artística de una sección orquestal y al concertino en materia de afinación, se mantendrán en silencio durante los ensayos, sesiones de grabación y conciertos, para ausentarse durante un ensayo, grabación o concierto es preciso el consentimiento del Director, han de anotar todas las indicaciones del Director durante los ensayos a lápiz, se ajustarán en todo momento a las costumbres

⁵⁷⁵ Artículos 21, 22 y 24 del convenio colectivo nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), el aviso de la convocatoria le será dado por cualquiera de los medios habituales con doce horas de antelación.

⁵⁷⁶ Artículo 19 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), la empresa se obliga a poner a disposición del actor el texto de la obra a representar con el tiempo e indicaciones necesarios por parte del director de la obra para el aprendizaje del papel, así como a facilitar al actor los planes de trabajo previstos por la empresa en el momento de su contratación o en adelante si éstos se previesen. Similar tenor artículo 10 del convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005).

⁵⁷⁷ Artículos de los convenios colectivos, 23 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001) y 10 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

o reglamentos de los distintos lugares en los que trabajen, a la hora de comienzo de los ensayos y después de los descansos han de estar sentados y con sus instrumentos musicales y accesorios correspondientes, están obligados a interpretar todas las partes musicales que figuran en el programa, para cada programa han de tener convenientemente preparada la parte musical que les corresponda con anterioridad al primer ensayo en que se interprete dicha parte y están obligados a realizar los conciertos, actuaciones en público, retransmisiones y grabaciones que les sea requeridas por la empresa dentro de la jornada y horarios establecidos⁵⁷⁸.

La regulación convencional recoge en el régimen disciplinario conductas relacionadas con la indisciplina o desobediencia en el trabajo, aunque establece acciones y omisiones que se consideran infracciones que son de escasa concreción y en ocasiones similares con diferente calificación. Se tipifican como faltas leves la indisciplina o desobediencia que no repercuta de forma grave en el trabajo⁵⁷⁹ y la falta de atención y disciplina en los ensayos⁵⁸⁰, como falta grave el incumplimiento a las ordenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo de las que puedan derivarse perjuicios graves para el servicio⁵⁸¹ y como falta muy grave la indisciplina o desobediencia en el trabajo⁵⁸² y la insubordinación individual o

⁵⁷⁸ Artículos de los convenios colectivos, 35 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001) y 93 de la empresa personal al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

⁵⁷⁹ Artículos de los convenios colectivos, 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000) y 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-8-2003).

⁵⁸⁰ Artículo 26 del anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta y Coro, convenio colectivo de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994).

⁵⁸¹ Artículos, 26 del Acuerdo Marco de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 28 del sector de profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 26 del anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 61 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 58 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 56 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 59 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 28-2-2004) y 40 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁵⁸² Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona (BOP 29-6-2000).

colectiva⁵⁸³. En atención a la gravedad de la falta se sancionará según se prevé en el régimen disciplinario al que se aludirá en el epígrafe correspondiente.

Cláusula que se suele establecer en algunos convenios colectivos sectoriales es que los actores quedan expresamente liberados de toda responsabilidad frente a las reclamaciones de cualquier orden que puedan plantearse por razón de trabajo profesional que realicen en virtud de contrato de trabajo, siempre que se haya atendido al texto y a las ordenes del director⁵⁸⁴.

2.1.2.2. Deber de no concurrencia

El artista en espectáculos públicos va a estar sometido al deber de no concurrencia con la actividad de la empresa (artículo 5.d) del Estatuto de los Trabajadores, por remisión expresa del artículo 6.2. del Real Decreto 1435/1885, de 1 de agosto). Obligación que supone la interdicción de competencia desleal (artículo 21 del citado texto estatutario). Implica que el artista tiene prohibido desarrollar una actividad artística además de la que ejerce en virtud de contrato de trabajo por cuenta propia o ajena sin consentimiento expreso o tácito del empresario cuando le cause un perjuicio real o potencial obtenga o no algún beneficio.

Para su efectividad se requieren la confluencia de los siguientes requisitos: la dedicación a actividad laboral de igual naturaleza y de la misma rama productiva de las que ya se ejercen en cumplimiento del contrato, el perjuicio real o potencial al empresario y la ausencia de consentimiento expreso del empleador⁵⁸⁵. Cuyo incumplimiento puede

⁵⁸³ Artículos de los convenios colectivos, 59 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 57 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 40 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁵⁸⁴ Artículos de los convenios colectivos, 34 de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE14-4-2005), 54 nacional de doblaje (rama artística) de Andalucía (BOE 2-2-1994), 27 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), 35 de profesionales de doblaje (rama artística) de Cataluña (DOGC 6-10-1997) y 10 del convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005).

⁵⁸⁵ DE VAL TENA, A. L.: *La prohibición de concurrencia entre empresario y trabajador*, Tecnos S.A., Madrid, 1996, págs. 17 a 23.

ser causa de despido disciplinario por trasgresión de la buena fe contractual (artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores)⁵⁸⁶.

Al deber de no concurrencia y consiguiente prohibición de competencia desleal se dedican algunas previsiones en la regulación convencional relativas a reiterar la dedicación exclusiva del trabajador y a tipificar como falta grave o muy grave la conducta del artista que infrinja tales previsiones⁵⁸⁷. El deber de no concurrencia se reitera en el sector de doblaje cuando el actor está contratado por tiempo indefinido⁵⁸⁸, en el sector de actores de teatro, salvo autorización o conocimiento de la empresa y en algunos convenios colectivos de empresa⁵⁸⁹. La trasgresión de esta interdicción se tipifica como falta grave cuando es

⁵⁸⁶ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 27 de noviembre de 1984 (R.J. 5906/1984) confirma el despido procedente de unos músicos por incumplimiento del deber de no concurrencia, prestación de servicios para otra entidad distinta, sometida a régimen de trabajo y horario incompatible.

⁵⁸⁷ Artículos, 26 del Acuerdo marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-2-1998) y de los convenios colectivos, 27 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 27 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997), 7 de doblaje y sincronización (rama artística) de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 18 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), 28 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 25 del anexo 3, régimen especial de trabajo en la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 47 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 62 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 59 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000) y 56 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001).

⁵⁸⁸ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid, de 7 de diciembre de 2005 (JUR. 65532/ 2006), FJ. 5º, se refiere al artículo 27 de convenio colectivo nacional de doblaje donde se recoge que los trabajadores vendrán obligados a trabajar en exclusiva para su empresa en lo referente a la especialidad en que estén contratados, quedando acreditado que el actor venía simultaneando el trabajo para su empresa con el realizado para la empresa Radio Televisión Española.

⁵⁸⁹ Artículos de los convenios colectivos, 27 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 27 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997), 7 de doblaje y sonorización (rama artística) de Andalucía (BOJA 8-9-1994), salvo cuando sean requeridos para doblar un personaje interpretado por ellos mismos en imagen o para intervenir en algún retake que se efectúa en otra empresa y el personaje afectado hubiera sido doblado por el actor con anterioridad al contrato citado, 18 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 10 de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-1995), 25 del anexo 3, régimen especial de trabajo en la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A.(BOE 25-3-1994), salvo que se trate de actuaciones de conjuntos de cámara e instrumentales organizados dentro de la empresa, siempre que las necesidades de servicio lo permitan y previamente autorizadas, 13 de la empresa Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 65 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2.2004).

durante la jornada de trabajo⁵⁹⁰ y como falta muy grave cuando se actúa simultáneamente durante la jornada laboral en otros locales públicos o privados sin permiso escrito de la empresa⁵⁹¹. En el sector del espectáculo taurino se establece que las actuaciones de los subalternos fijos con otros jefes de cuadrilla van a estar sujetas a una serie de limitaciones⁵⁹².

Cuando la empresa es la Administración Pública, empresa pública o empresa con participación pública el artista va a estar sujeto al régimen de incompatibilidades para el personal al servicio del sector público, conforme a la normativa legal y reglamentaria al respecto⁵⁹³. En cuanto a la compatibilidad en el ámbito docente se estará a lo establecido en la legislación

⁵⁹⁰ Artículo 21 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000).

⁵⁹¹ Artículos, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 28 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

⁵⁹² En el sector del espectáculo taurino el convenio colectivo nacional (BOE 15-4-2006) en su artículo 28 recoge una serie de limitaciones hacia alguno de los componentes de la cuadrilla para actuar con otros jefes de cuadrilla distintos al suyo, las actuaciones de los subalternos fijos con otros jefes de cuadrilla están sujetas a las siguientes limitaciones: los subalternos fijos con matadores de toros del grupo A no podrán actuar con otros jefes, salvo en el caso de cogida o enfermedad de su matador, pero sólo podrá hacerlo en corridas de toros, los subalternos fijos con matadores del grupo B están autorizados a actuar en las fechas libres de su matador, pero sólo podrán hacerlo en corridas de toros, los subalternos fijos de los novilleros del grupo especial podrán actuar en las fechas libres de su matador en corridas de toros y festivales, en caso de cogida o enfermedad grave de su jefe de cuadrilla podrán actuar además en novilladas picadas, los subalternos fijos de los novilleros del grupo A podrán en las fechas libres de su jefe de cuadrilla o en caso de cogida o enfermedad de su jefe de cuadrilla actuar en todo tipo de espectáculos taurinos, excepto en novilladas sin picadores, los subalternos fijos del resto de los novilleros podrán actuar indistintamente en todos los espectáculos, los auxiliares fijos de los rejoneadores del grupo A podrán actuar sólo en corridas de toros, novilladas picadas y festivales con otros matadores en las fechas libres de su jefe de cuadrilla, en caso de cogida o de enfermedad podrán actuar además con otro rejoneador, el auxiliar fijo de los rejoneadores del grupo B podrá en las fechas libres de su rejoneador o en caso de cogida o enfermedad actuar con otro jefe de cuadrilla en todo tipo de espectáculos taurinos.

⁵⁹³ Artículos de los convenios colectivos, 25 anexo 3, régimen especial de trabajo en la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 47 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 31 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001), 65 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 93 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 29 de noviembre de 2001, FJ. 3º (AS. 362/2001) sobre conflicto colectivo, recoge que no es algo extraño a cualquier relación laboral pues de hecho acontece en un sin número de ellas, sean ordinarias o especiales, que el empresario ofrece al trabajador la posibilidad de hacer algo más que sus obligaciones, percibiendo un plus prestacional y correlativamente un plus contraprestacional, realización de papeles considerados especiales, lo que no implica que exista una segunda relación jurídica, motivo por el que no es de aplicación de la Ley de Incompatibilidades.

sobre la materia⁵⁹⁴. La conducta consistente en el ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles se configura como falta grave⁵⁹⁵ o muy grave, en este supuesto se sanciona con despido⁵⁹⁶.

2.1.2.3. Deber de observar las medidas de seguridad e higiene

El artista tiene el deber laboral básico de observar las medidas de seguridad e higiene legales y reglamentarias que se adopten (artículos 5 b) y 19.2 del Estatuto de los Trabajadores, por remisión expresa del artículo 6.1 del Real Decreto regulador). Ha de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo según sus posibilidades, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, de conformidad con su formación y con arreglo a las instrucciones del empresario (artículos 29.1 de la Ley de Prevención de Riesgo Laborales y 3.6. de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre).

Esta obligación genérica se concreta en una serie de deberes específicos: uso adecuado de los equipos de trabajo, utilización correcta de los medios o equipos de protección individual facilitados por el empresario de acuerdo con sus instrucciones y de los dispositivos de seguridad que existen en la empresa, información al superior jerárquico y a los trabajadores que realizan actividades de prevención o a los servicios

⁵⁹⁴ Artículos de los convenios colectivos, 25 del anexo 3, régimen especial de trabajo en la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994) y 65 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁵⁹⁵ Artículos de los convenios colectivos, 25 del anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000). O sin haber solicitado autorización de compatibilidad, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 58 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999) y 56 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001).

⁵⁹⁶ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 62 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 57 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 61 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004). Cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad, 59 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 93 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

de prevención acerca de situaciones de riesgo laboral, contribuir en el cumplimiento de obligaciones establecidas por la autoridad competente para proteger la seguridad y salud de los trabajadores y cooperar con el empresario.

En materia de formación va a estar obligado a seguir los cursos de seguridad e higiene y a realizar prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el descuento en aquellas del tiempo invertido (artículo 19.4. del texto estatutario).

Obligaciones que están condicionados al previo cumplimiento por parte del empresario de sus deberes en esta materia (que se abordaran en el epígrafe correspondiente), ya que el trabajador no está obligado a suplir la carencia de medidas de prevención necesarias para prestar una actividad adecuada en condiciones de seguridad y salud⁵⁹⁷.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales se considera incumplimiento laboral a efectos disciplinario (artículo 29.3. de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), por lo que se podrá sancionar al artista (artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores). En la regulación convencional se configura como infracción grave el incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene cuando puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de los otros trabajadores⁵⁹⁸.

2.1.2.4. Deberes específicos

En los convenios colectivos del sector artístico se van a establecer una serie de deberes específicos del artista. En el sector del espectáculo taurino se recoge la obligación del diestro firmante de un contrato de trabajo de utilizar para su cumplimiento cualquier medio de locomoción que resulte apto para llegar con la antelación reglamentaria al lugar donde vaya a celebrarse el espectáculo. También se

⁵⁹⁷ GUTIERREZ-SOLAR CALVO, B.: *El deber de seguridad y salud en el trabajo, un estudio sobre su naturaleza jurídica*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1999, pág. 263.

⁵⁹⁸ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 58 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 93 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

van a recoger una serie de obligaciones específicas de los jefes de cuadrilla hacia su cuadrilla⁵⁹⁹.

En el sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales se dispone que el actor deberá estar prevenido y localizable por un tiempo máximo de tres horas, ya que el aviso para el inicio del trabajo le será dado, por cualquiera de los medios habituales, al menos con doce horas de antelación y que en las producciones en las que sea necesario el doblaje de voces o grabaciones en off cuando el actor realice su trabajo en centros de producción situados en la ciudad en que haya sido contratado se trasladará por su cuenta al lugar de trabajo asignado⁶⁰⁰.

En el sector de doblaje los profesionales deberán comunicar a la empresa las modificaciones que por su causa se puedan ocasionar con una antelación de veinticuatro horas como mínimo para permitir la adecuación de los planes de trabajo, el incumplimiento de este preaviso o la incomparecencia sin causa justificada facultará a la empresa para su sustitución en la obra⁶⁰¹.

En el sector de danza, circo, variedades y folklore los artistas deberán aportar por su cuenta el vestuario adecuado a sus respectivos números, salvo que hubieran de intervenir en una obra de conjunto que requiera un traje especial que será por cuenta de la empresa⁶⁰².

En el ámbito de las empresas se dispone que los artistas deben mantener en perfecto uso el vestuario⁶⁰³, cooperar con los demás, ayudarlos y sustituirlos cuando

⁵⁹⁹ Artículo 18 bis del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006). Se recogen deberes específicos de los jefes de cuadrilla respecto de los picadores, banderilleros y mozos de espadas, artículo 18, va a corresponder al matador de toros, jefe de cuadrilla, velar por el cumplimiento de los contratos de trabajo de los subalternos fijos. Se obliga a poner a disposición de los integrantes de la cuadrilla los medios de locomoción, hospedaje y alimentación adecuados para celebrar el espectáculo. Los gastos de traslado se consideran desde el lugar de residencia habitual de los miembros de la cuadrilla.

⁶⁰⁰ Artículo 24 y 30 del convenio colectivo nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

⁶⁰¹ Artículos de los convenios colectivos, 36 del sector de profesionales de doblaje (rama artística) de Valencia (DOCV 23-10-2002) y 34 de doblaje y sonorización de Andalucía (BOJA 8-9-1994).

⁶⁰² Artículo 15 del convenio colectivo del sector de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

⁶⁰³ Artículos de los convenios colectivos, 26 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001) y 23 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-

proceda⁶⁰⁴, comunicar por escrito las necesidades de materiales e instrumentos⁶⁰⁵ y en las giras los bailarines en caso de no poder realizar clase tendrán que realizar un calentamiento apropiado antes de los ensayos, computado dentro de la jornada de trabajo⁶⁰⁶

2.2. Del empresario

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, no efectúa ninguna especificación en relación con los derechos y deberes del empresario, se remite en su artículo 6 al que denomina derechos y deberes de las partes a “los derechos y deberes laborales básicos a los que se refiere la sección 2ª del capítulo I del Título I del Estatuto de los Trabajadores”. A los derechos del empresario se les dedica escasa atención en la regulación convencional, de los deberes son de mencionar el de prevención de riesgos laborales y los específicos artísticos.

2.2.1. Derechos

Tal y como se ha reseñado los derechos del empresario por remisión expresa del artículo 6.1 del Real Decreto de referencia son los recogidos en la sección 2ª del capítulo I del Título I del Estatuto de los Trabajadores, objeto de exigua especificación en los convenios colectivos.

En referencia a los derechos constitucionales la regulación convencional se refiere, como se ha señalado, al derecho a la libertad de empresa en su doble vertiente de contratación y de selección, que van a estar condicionadas respectivamente mediante la limitación del número de trabajadores extranjeros que se pueden contratar y estableciendo procedimientos de selección de personal, en los que van a intervenir los representantes de los trabajadores a través de alguna fórmula de control.

1999), que prohíbe la utilización de dicho vestuario en actividades que no estén relacionadas con la orquesta.

⁶⁰⁴ Artículo 50 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

⁶⁰⁵ Artículo 10 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005).

⁶⁰⁶ Artículo 72 del convenio colectivo de la Empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

En la relación laboral en general se reitera el poder del empresario de organizar el trabajo y se dispone que la empresa vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas al trabajo, quedando facultada para implantar los controles y medidas que se estimen más necesarios⁶⁰⁷.

Como derechos específicos se establece en el sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales que el productor tendrá la más amplia libertad en la concepción y ejecución del material publicitario, en consecuencia y sin previo consentimiento podrá utilizar fotografías, dibujos y / o retratos de todos los actores, sus voces, autógrafa y biografía, las fotografías que hayan sido obtenidas durante el rodaje y / o en los momentos de preparación del mismo, las segundas tomas y las rechazadas en montaje⁶⁰⁸.

2.2.2. Deberes

Los deberes del empresario por remisión expresa del artículo 6.1 del Real Decreto de referencia son los recogidos en la sección 2ª del capítulo I del Título I del Estatuto de los Trabajadores. Se les dedica escasa atención en la regulación convencional, son de mencionar: el de prevención de riesgos laborales y los específicos artísticos.

2.2.2.1. Deber de prevención de riesgos laborales

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, se remite expresamente en su artículo 6 a los derechos laborales básicos del trabajador, entre ellos el derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene (artículo 4.2 d) del Estatuto de los Trabajadores), que va a generar el consiguiente deber del empresario de prevención de riesgos laborales. Por la aplicación supletoria que se recoge en su artículo 12.1 van a ser de aplicación las Leyes, 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

⁶⁰⁷ Artículos de los convenios colectivos, 19 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28 -7-2003) y 7 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005), previo informe a los representantes de los trabajadores.

⁶⁰⁸ Artículo 36 del convenio colectivo nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

Materia que puede ser objeto de negociación colectiva partiendo del carácter de derecho necesario mínimo indisponible que tienen atribuidas las disposiciones de carácter laboral (artículo 2.2. de la Ley citada), de manera que las funciones del convenio colectivo van a ser de complementariedad, para mejorar los niveles de protección y de complementariedad para cubrir aspectos de la regulación legal con una función instrumental⁶⁰⁹. Y en este sector debería de serlo partiendo de la peligrosidad que ya de por sí conllevan algunas actividades artísticas.

No obstante, la prevención de riesgos laborales, al igual que sucede en otros sectores⁶¹⁰, es escasamente abordada cualitativamente, a pesar de que la normativa de prevención de riesgos laborales se remite en bastantes ocasiones a los convenios colectivos. Se suele dedicar un artículo o excepcionalmente varios o en su caso un párrafo alusivo, en el que en algún supuesto se recoge la importancia de este derecho del trabajador, pero en bastantes casos se efectúa una remisión a la legislación sin mayores reflexiones o aportaciones o se transcribe algún aspecto⁶¹¹.

⁶⁰⁹ SEMPERE NAVARRO, A. V., GARCIA BLASCO, J., CARDENAL CARRO, M., GONZALEZ LABRADA, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Civitas, Madrid, 2001, pág. 215.

⁶¹⁰ RIVERO LAMAS, J., GONZALEZ LABRADA, M., DE VAL TENA, A. L., DE VAL ARNAL, J. J.: *La negociación colectiva en el sector de hostelería*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, pág. 197; MONEREO PEREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M^a. N., GALLEGU MORALES, A. J.; *La negociación colectiva en el sector energético*, cit., pág. 620.

⁶¹¹ Artículos de los convenios colectivos, 20 y 27 nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006), 20 nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE14-4-2005), 44 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1995), 29 de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002), 43 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997), 30 de doblaje y sonorización (rama artística) de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 29 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 10 de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005), 8 del anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 68 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 25 y 66 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 47 a 53 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 23 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001), 33 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001), 30 de la empresa Fundación Orquesta Filarmónica Gran Canaria (BOP Las Palmas 23 de julio de 2003), 20 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 49 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 27 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005), 33 de la empresa Orquesta de Euskadi S. A (BOP 1-10-2005), 20 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005) y Título VI, personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

Se abordan algunas materias, aunque no se analizan todos los aspectos, no hay menciones al deber de evaluar riesgos laborales en general, a los planes de actuación en caso de emergencia, al deber de coordinación de la actividad preventiva en caso de subcontratación, ni a la protección de los menores. Tampoco se hace referencia a las situaciones de riesgo grave e inminente, ni se establecen previsiones específicas frente al incumplimiento de medidas de seguridad que reconozcan el derecho de autotutela.

Al deber empresarial de protección eficaz de la seguridad y salud laborales, recogido en el artículo 2 de la Ley citada, descrito a grandes rasgos en el artículo 14 y concretado en toda una serie de obligaciones recogidas en el artículo 15, principios de la acción preventiva, se va a referir genéricamente la regulación convencional. Aunque no es habitual, al contrario de lo que sucede en los sectores citados, recoger declaraciones de principios en los que se reitere el deber de la empresa; en algún supuesto se establece el cumplimiento de la normativa, que luego habitualmente no se precisa⁶¹².

De todas las obligaciones legales en las que se va a concretar el citado deber se recogen escuamente algunos aspectos, como son las condiciones que con carácter general deben reunir los lugares de trabajo, el derecho a un reconocimiento médico voluntario u obligatorio, la adaptación de las condiciones de trabajo de los artistas especialmente sensibles a determinados riesgos y las estructuras de participación y representación.

En la regulación convencional no se alude expresamente al deber de evaluación de riesgos laborales (artículo 16 de la Ley). Sí se recogen aunque quizás de forma excesivamente genérica las condiciones que debe reunir el lugar de trabajo. En el sector del espectáculo taurino los organizadores se comprometen a tener debidamente acondicionados los ruedos para el mejor desarrollo del espectáculo conforme a la legislación vigente⁶¹³. En el sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales se dispone que en los lugares de rodaje se observarán las normas de

⁶¹²Artículos de los convenios colectivos, 46 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1995), 32 de doblaje y sonorización (rama artística) de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 45 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997), 31 de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002), 27 nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), 28 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 23 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001), 31 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 47 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁶¹³ Artículo 27 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

seguridad e higiene aplicables de acuerdo con las normas vigentes⁶¹⁴. Y en el sector de doblaje las empresas garantizarán a los trabajadores el adecuado marco para la realización de su trabajo tanto técnicamente con material y espacio suficiente como en lo referente a condiciones de higiene y seguridad⁶¹⁵.

En el ámbito de las empresas la concreción de las condiciones que ha de reunir el lugar de trabajo es más detallada. Así a título de ejemplo se establece que las salas donde actúe la orquesta dispondrán de las condiciones mínimas para que los conciertos puedan llevarse a cabo, espacio suficiente para que todos los músicos puedan tocar con comodidad tanto física como acústica, en su defecto se reducirá la plantilla en el número que fuera necesario, la temperatura en el escenario será de 18 grados y se aseguraran unas condiciones higiénicas y de seguridad mínimas para poder actuar y en los camerinos y servicios⁶¹⁶.

En el caso del ballet se recoge que los estudios contarán con suelo limpio y adecuado para bailar, debiendo estar provistos de resina. Se procurará mantener la temperatura adecuada. En los vestuarios de la sede habrá armarios individuales, asientos y papeleras. Los suelos serán de material cálido, de fácil limpieza y desinfección. Se dispondrá de duchas y servicios en perfectas condiciones. Los pianos deberán ser adecuados y estar en perfecto estado y los pianistas dispondrán de sillas específicas. Estará prohibido fumar en las salas de ensayo. Y la empresa se responsabilizará de la limpieza del escenario antes de cada función y de la colocación de pilotos de luz orientativos entre cajas en puntos que sean considerados peligrosos para el personal⁶¹⁷.

El empresario va a tener el deber de dotar a los trabajadores de equipos de protección personal y cualesquiera otros medios de protección individualizada,

⁶¹⁴ Artículo 27 del convenio colectivo de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

⁶¹⁵ Artículos de los convenios colectivos, 44 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 30 de doblaje y sonorización (rama artística) de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 43 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997) y 29 de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002).

⁶¹⁶ Artículos de los convenios colectivos, 23 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001), 33 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001) y 20 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁶¹⁷ Artículos 47 a 53 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

adecuados al trabajo a realizar, verificando que están adaptados a dichos efectos y garantizando la seguridad y salud de los trabajadores (artículo 17 de la Ley). Motivo por el que se ha considerado ilícita la cláusula establecida en contrato de trabajo por la que la actriz se hace responsable del mantenimiento y preparación de los materiales de uso particular para llevar a cabo su papel en el espectáculo, dándose la circunstancia de que la actriz realiza su interpretación sobre un columpio elevado a cuatro metros de distancia del suelo y una de las cuerdas que sujeta el columpio se rompe y sufre un accidente a consecuencia del cual es declarada en situación de incapacidad permanente absoluta; al entender la trabajadora que ha existido falta de medidas de seguridad e higiene inicia las actuaciones oportunas contra la empresa, hecho sobre el que se pronuncia estimatoriamente los tribunales, la empresa ha cometido una infracción de carácter grave lo que conlleva un recargo del cincuenta por ciento sobre la prestación correspondiente⁶¹⁸.

En relación con el deber de formación teórica y práctica suficiente (artículo 19 de la Ley) sólo se recoge que en el marco de sus responsabilidades el empresario adoptará las medidas necesarias de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluyendo las citadas actividades⁶¹⁹.

El deber empresarial de vigilar periódicamente el estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, con carácter general, sólo puede llevarse a cabo con el consentimiento del artista, en su caso cualquier prueba ha de ocasionar el mínimo daño posible en proporcionalidad al riesgo (artículo 22 de la Ley). Deber que a la vez se configura como derecho del trabajador garantizando la facultad de decidir sobre su salud como valor integrante de la dignidad, voluntariedad supone que el trabajador debe dar su consentimiento con unos requisitos conformados a

⁶¹⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 30 de septiembre de 2003. El artículo 88 del convenio colectivo de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005) se dedica al tema, estableciendo que el Patronato estará obligado a la entrega de los equipos de protección personal requeridos para cada actividad, si bien hay que tener en cuenta que este convenio regula todas las relaciones laborales en la empresa, no sólo las artísticas. Dentro de esta materia el artículo 86 se dedica a la ropa de trabajo a utilizar durante la jornada laboral.

⁶¹⁹ Artículo 29 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996). El artículo 27 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005) alude a la formación de los trabajadores de nuevo ingreso.

partir de normas civiles y normas relacionadas con los derechos fundamentales, previo e informado, revocable y no genérico, para cada tipo de pruebas⁶²⁰.

Se va a concretar en la obligación de realizar reconocimientos médicos antes de contratar a un trabajador⁶²¹ o durante la relación laboral⁶²², se determina su periodicidad y se establece su carácter voluntario u obligatorio. En los casos en los que el reconocimiento médico se plantea como obligatorio⁶²³ al concurrir la previsión legal de voluntariedad con carácter general cabe plantearse la licitud de dicha obligatoriedad o si cabe encuadrarse en alguna de sus excepciones. La primera atiende a verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo o para los demás. La segunda recoge el supuesto de exigencia por disposición legal en atención a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Y la tercera se da cuando sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones laborales sobre la salud de los trabajadores; excepción que puede ampararse en el cumplimiento del principio de actividad preventiva, de adaptar el trabajo a la persona (artículo 15.1.d) de la Ley), comprobando las condiciones en las que se realiza la prestación de servicios

⁶²⁰ PEDROSA ALQUEZAR, S. I.: *Aspectos jurídicos de la vigilancia de la salud de los trabajadores*, Universidad de Zaragoza, 2003, pág. 553.

⁶²¹ Artículos de los convenios colectivos, 68 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997) y 25 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999).

⁶²² Artículos de los convenios colectivos, 68 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 53 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 23 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001), 56 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001) 7 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 33 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005). El artículo 25 del convenio colectivo de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999) se remite a las normas vigentes una vez contratado el trabajador.

⁶²³ El artículo 25 del convenio colectivo de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999) recoge que antes de contratar al trabajador se realizará un reconocimiento médico, el artículo 53 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) establece un reconocimiento médico obligatorio con periodicidad anual, será exhaustivo en el aspecto traumatológico dada su importancia en el trabajo desarrollado por los bailarines, el artículo 23 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001) dispone que dentro del primer semestre natural de cada año se realizará un reconocimiento médico general a toda la plantilla. El artículo 84 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 20-12-2005) configura, con carácter general, los reconocimientos médicos como obligatorios, se deberá optar por aquellos reconocimientos o pruebas que sean proporcionales al riesgo y causen los menores perjuicios para el trabajador. El artículo del convenio colectivo de la 33 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) recoge que comprenderá como mínimo análisis de sangre, orina y audiometría.

y en su caso de efectuar las modificaciones que se consideran oportunas y que puede utilizarse con gran flexibilidad⁶²⁴.

Excepción en la que cabría encuadrar los reconocimientos médicos obligatorios que se recogen en algún convenio colectivo en el que se incluye en el caso de los bailarines un reconocimiento traumatológico y en el de los músicos prueba de audiometría. Se pone de relieve que la legalidad de la obligatoriedad de los reconocimientos médicos establecidos en convenio colectivo tiene encaje siempre que asuma una función evaluadora de los efectos que provocan las condiciones de trabajo, para verificar la adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función, tanto en el momento del ingreso al trabajo como con carácter periódico o cuando lo exijan las condiciones del trabajador. Fuera de estos casos sería ilegal⁶²⁵. E Incluso en los supuestos obligatorios el consentimiento tiene su función, ya que el trabajador puede rechazar cualquier prueba que considere abusiva o pueda vulnerar sus derechos fundamentales⁶²⁶.

En algún convenio colectivo se tipifica como infracción grave el incumplimiento del trabajador a someterse a los reconocimientos médicos de empresa o equivalente, llevando implícita la presentación de certificado médico que justifique no padecer enfermedad infecto contagiosa⁶²⁷. Supuesto de concurrencia conflictiva cuando en el ámbito de aplicación del convenio colectivo no converjan los presupuestos previstos legalmente para una vigilancia obligatoria de la salud de los trabajadores⁶²⁸.

El empresario va a estar obligado a garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico

⁶²⁴ GONZALEZ DIAZ, F.: *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002, pág. 253.

⁶²⁵ SEMPERE NAVARRO, A. V., GARCIA BLASCO, J., CARDENAL CARRO, M., GONZALEZ LABRADA, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, cit., págs. 215-216.

⁶²⁶ PEDROSA ALQUEZAR, S. I.: *Aspectos jurídicos de la vigilancia de la salud de los trabajadores*, Universidad de Zaragoza, 2003, pág. 553.

⁶²⁷ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1999), 58 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999) y 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

⁶²⁸ SEMPERE NAVARRO, A. V., GARCIA BLASCO, J., CARDENAL CARRO, M., GONZALEZ LABRADA, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el trabajo*, cit., pág. 215.

conocido, incluyendo los que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial puedan ser sensibles a determinados riesgos, situación que ha de tenerse en cuenta en la evaluación de riesgos laborales y en la interdicción de colocación en puestos de trabajo que puedan generar hacia ellos o hacia los demás trabajadores situaciones de riesgo (artículo 25 de la Ley).

En el caso de los artistas en espectáculos públicos es difícil por el tipo de trabajo que en algunas prestaciones artísticas se realizan pensar en trabajadores que puedan estar en las situaciones mencionadas con anterioridad. No obstante, hay actividades artísticas en las que pueden prestar servicios trabajadores discapacitados físicamente, lo que se prevé en algunas Ofertas de Empleo Público, así en el caso de los músicos o de los cantantes.

Razón por la que se va a efectuar alguna mención en la regulación convencional. Cuando a consecuencia de enfermedad o accidente un trabajador no pueda ejercer su puesto de trabajo habitual y no corresponda la declaración de invalidez permanente se le podrá adecuar un puesto de trabajo, si está capacitado para el mismo y existe puesto vacante⁶²⁹. Los trabajadores que según dictamen médico tengan disminuida su capacidad física para el desempeño de su trabajo habitual serán trasladados a un puesto de trabajo más adecuado, previa conformidad, siempre que conserven aptitud suficiente para ello, manteniendo al menos las percepciones que venían percibiendo, sino existe puesto de trabajo de tales características se propondrá la declaración de invalidez⁶³⁰. Como subsidiaria se plantea la posibilidad de destino a un puesto de trabajo adecuado a la capacidad disminuida, mientras esta persista, en el caso de que un trabajador esté afectado por una disminución de las facultades físicas de tal grado que le incapacite para la prestación idónea de sus funciones, habiendo sido declarado por un tribunal no apto⁶³¹.

⁶²⁹ Artículo 52 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004). El artículo 88 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 14-6-2002) recoge los cambios de puesto de trabajo en caso de declaración de incapacidad temporal prolongada, estableciendo el procedimiento al efecto.

⁶³⁰ Artículo 37 del convenio colectivo de la empresa Banda Municipal de Música del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999).

⁶³¹ Artículo 8 del anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro, convenio colectivo de la empresa Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), la empresa ordenará la

La protección de la maternidad se articula a través de una evaluación de riesgos en la que se toma en consideración la situación de embarazo o parto reciente. En caso de desempeñar un puesto de trabajo que implique riesgo para la trabajadora o el feto se establece que se adaptaran las condiciones de trabajo. Adaptación que procede cuando las condiciones laborales puedan influir negativamente, de forma que no es necesario la certeza sino sólo la razonable probabilidad de que ello ocurra, debiendo de valorarse las concretas circunstancias medioambientales, de esfuerzo físico, de fatiga o cualesquiera otras concurrentes poniéndolas en relación con la fase gestatoria y con eventuales variables subjetivas de la trabajadora que pudieran ser relevantes, requiere individualización de cada caso concreto⁶³².

En el supuesto de no resultar posible se recoge el cambio a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría profesional. Si el cambio no resultará técnicamente u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse se declara a la trabajadora en situación de riesgo durante el embarazo, previsiones que se hacen extensibles al periodo de lactancia (artículo 26 de la Ley).

En el caso de las artistas en espectáculos públicos estas prescripciones van a tener una diferente virtualidad en función de la prestación desempeñada, ya que hay determinadas actividades en las que en sí la situación de embarazo o lactancia no tiene

constitución de un tribunal, el cual, previas las pruebas pertinentes, emitirá informe sobre la aptitud del afectado; en el caso de ser considerado no apto se acordara su baja definitiva, previo abono de una indemnización equivalente a dos mensualidades por cada año de servicio o fracción, subsidiariamente cabe la opción mencionada. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid de 8 de octubre de 1996, FJ. único (AS 4206/1996) se pronuncia sobre un Cantor de Coro que a consecuencia de su capacidad disminuida es cambiado de puesto de trabajo y reclama el complemento en tal carácter, entendiendo que al cesar en dicho puesto de trabajo perdió el derecho al complemento, excluido del concepto genérico “retribuciones del nivel salarial de procedencia”, que de acuerdo con el artículo 60 y siguientes del convenio colectivo se refieren al salario base, complementos personales, pagas extraordinarias, etcétera, que son ajenos al puesto de trabajo y a la actividad que en él se desarrolla.

⁶³² SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: *El riesgo durante el embarazo*, Aranzadi S.A., Madrid, 2002, págs 38 y 39. Se pone de relieve que durante el embarazo pueden distinguirse diferentes situaciones que pueden dar lugar a una incapacidad, en primer lugar la que proviene de trastornos que provoca el propio embarazo, que son ajenos a la actividad laboral y dan lugar a incapacidad temporal por enfermedad común, en segundo lugar cabe la posibilidad de que en el trabajo se produzca cualquier daño o lesión a una embarazada, cuya prestación no origina un daño específico, sea porque la futura madre nunca ha estado expuesta al mismo o porque realizando una actividad con riesgo se han producido las correspondientes adaptaciones, que debería ser identificado como accidente de trabajo y por último como situación diferente cuando exista una amenaza para la salud ante la imposibilidad de en última instancia cambiar de puesto de trabajo en una actividad que presenta un riesgo determinado, que se identificaría como riesgo durante el embarazo, dando lugar a la suspensión del contrato de trabajo, con carácter previo a la amenaza de la salud y por tanto sin que llegue a existir peligro para la misma, TORRENTE GARI, S.: *La mujer y la protección social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, pág., 208.

porque implicar ningún riesgo específico, como puede ser el caso de las cantantes o el de las dobladoras.

En otras actividades la situación se plantea de forma diferente, a título de ejemplo determinadas actividades circenses, dado que el tipo de trabajo desempeñado en el supuesto de gestación de la trabajadora es inadecuado a todas luces al objeto de garantizar una protección efectiva de la madre y del feto, caso en el que la adecuación del puesto de trabajo no va a ser factible y el cambio a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría profesional discutible, procediendo entonces, en su caso sobre la base de la previsión legal de que si el cambio no resultará técnicamente u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse a declarar a la trabajadora en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

En la regulación convencional en la actividad de ballet se establece que la trabajadora embarazada podrá optar dentro de su mismo servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en caso alguno modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción de aquellos pluses que reciba por la realización de una función determinada. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen⁶³³.

La protección de los menores se canaliza a través de las previsiones de que con anterioridad a la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones laborales el empresario debe evaluar el puesto de trabajo, teniendo en cuenta, además de los riesgos específicos para la seguridad y salud, los riesgos motivados por su falta de experiencia e inmadurez y en todo caso se debe informar a los jóvenes y a sus padres o tutores de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de la seguridad y salud (artículo 27).

⁶³³ Artículo 18 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000). El artículo 87 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005) alude a que en caso de que no hubiese un puesto de trabajo compatible con el estado de la trabajadora se la podrá declarar en suspensión del contrato de trabajo, situación igual a la que se plantea si las condiciones de trabajo pudieran afectar negativamente en la salud de la trabajadora o del hijo y así lo certificase el médico.

Medidas que adquieren especial relevancia en el caso de la intervención de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, pudiendo entenderse que a la hora de valorar los riesgos que conlleva una actividad artística en la concesión de una autorización para participar en un espectáculo público puede ser de orientación para la Autoridad Laboral la evaluación del puesto de trabajo, en la que se deben de tener en cuenta todos los riesgos presentes y futuros y las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

A la participación y representación de los trabajadores se refiere de forma exigua la regulación convencional, recogiendo la obligación de constituir un Comité de Salud Laboral⁶³⁴ y reiterando las funciones de los delegados de prevención⁶³⁵. En el sector del espectáculo taurino se recoge que los actuantes podrán designar entre los miembros de las cuadrillas un representante que tendrá las mismas garantías y derechos que reconoce la ley de prevención de riesgos laborales a los delegados de prevención⁶³⁶.

Siendo frecuente en este sector que el empresario contrate la realización de una o varias actuaciones con una empresa dedicada o no a espectáculos públicos, actuaciones a desarrollar en la sede de ésta y con participación o no de sus trabajadores, no se efectúa ninguna previsión sobre la materia; sin perjuicio de la aplicación del artículo 9 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, de desarrollo del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales.

A la tutela compensatoria por exposición a mayores riesgos en el trabajo, canalizada mediante determinados pluses o retribuciones monetarias, como toxicidad, penosidad o peligrosidad, no se refiere la negociación colectiva. Normalmente es una circunstancia que ya está contemplada en la retribución de los artistas habitualmente superior, a título de ejemplo profesionales taurinos, en comparación con otros trabajadores.

⁶³⁴ Artículos, 29 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), en el ámbito de la Comisión Paritaria y 60 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003).

⁶³⁵ Artículos de los convenios colectivos, 61 a 65 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997) y 83 y 84 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

⁶³⁶ Artículo 27 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

2.2.2.2. Deberes específicos

En la regulación convencional se recogen algunos deberes específicos del empresario a nivel sectorial y de empresa. En el sector del espectáculo taurino se dispone que los organizadores velarán por el cumplimiento del reglamento gubernativo en materia de composición de la cuadrilla y contratarán y pagarán al sobresaliente en aquellas corridas y espectáculos en que sea preceptiva su intervención⁶³⁷.

En el sector de doblaje se establece que la desconvocatoria de los profesionales deberá ser comunicada con un mínimo de veinticuatro horas de antelación, su incumplimiento comportará el pago de la convocatoria y la obligación de utilizar los recibos oficiales⁶³⁸.

En el sector de actores de teatro se recoge que las empresas están obligadas a exponer en lugar visible un ejemplar completo del convenio colectivo en vigor y las resoluciones y actas de la Comisión Mixta Paritaria⁶³⁹.

En los convenios colectivos de empresa se dispone que ésta se hace cargo anualmente de determinado material para instrumentos⁶⁴⁰, dotará a los artistas de vestuario adecuado⁶⁴¹, informará de los proyectos con el máximo tiempo posible y a la llegada a los lugares de trabajo los camerinos se distribuirán de acuerdo con el personal artístico, teniendo en cuenta el espacio físico de los mismos⁶⁴².

⁶³⁷ Artículos 24, 25 y 27 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

⁶³⁸ Artículos de los convenios colectivos, 53 nacional de doblaje, rama artística (BOE 2-2-1994), 34 de doblaje y sonorización de Andalucía, rama artística (BOJA 8-9-1994) y 36 de profesionales de doblaje de Valencia, rama artística (DOCV 23-10-2002).

⁶³⁹ Artículo 25 del convenio colectivo de sector actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

⁶⁴⁰ Artículos de los convenios colectivos, 47 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001) y 32 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005).

⁶⁴¹ Artículos de los convenios colectivos, 26 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001), 23 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 28 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 88 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

⁶⁴² Artículos 30 y 32 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

3. LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, dedica al tiempo de trabajo dos preceptos. En el primero denominado jornada sólo se aborda el concepto de ésta ya que se remite a autonomía individual o colectiva en su duración, distribución y régimen de desplazamientos y giras. El segundo dedicado a descansos y vacaciones en lo que afecta a su duración va a reiterar en ambos casos la establecida en el texto estatutario (con la salvedad del descanso semanal de los menores de dieciocho años), efectuar alguna precisión en otros aspectos y dedicar una mención a las fiestas laborales.

La llamada a la regulación convencional es atendida dado que los convenios colectivos, con la excepción del de el espectáculo taurino, ordenan con carácter mayoritario, aunque con diferencias muy acusadas, dependiendo del sector y género artístico, el tiempo de trabajo. El núcleo de su ordenación se centra en la fijación de la jornada y el horario de trabajo. Además se refiere a horas extraordinarias y permisos.

3.1. La jornada de trabajo

A la jornada de trabajo se dedica el artículo 8 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto. En su párrafo 1 recoge su composición y establece que “la jornada de los artistas comprenderá la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y el tiempo que está bajo las ordenes de la empresa a efectos de ensayo o de grabación. Quedará excluida en todo caso la obligatoriedad de realización de ensayos gratuitos”.

El precepto recoge según nuestros tribunales una de las peculiaridades del trabajo artístico la composición de la jornada laboral, integrada por la actividad artística ante el público y por el tiempo que está bajo las ordenes de la empresa a efectos de grabación de actuaciones o de ensayos⁶⁴³. Los ensayos son la parte de la prestación

⁶⁴³ Uno de los motivos de impugnación del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el Sindicato Profesional de Músicos Españoles fue la regulación de la jornada contenida en el artículo 8. El Tribunal Supremo entendió que la complejidad de las actividades como integradoras de espectáculos públicos se caracterizan normalmente por la temporalidad de las relaciones entre artistas y empresarios, como impronta que preside dicho vínculo y que necesariamente ofrecen particularidades de singular relieve que impiden la paridad pretendida en relación con el precepto que establece que la jornada está integrada por el período de actuación ante el público y por aquel que se está bajo la ordenes de la empresa a efectos de ensayos o grabaciones, sin perjuicio de que se concrete su duración y distribución por convenio colectivo o por contrato de trabajo, con la limitación de la jornada laboral establecida en el

laboral destinada a preparar la función y en la que el artista interpreta toda o alguna fracción de la obra, tienen la finalidad de obtener la preparación requerida para la adecuada ejecución de la prestación artística⁶⁴⁴.

Se menciona expresamente la exclusión de la obligatoriedad de realización de ensayos gratuitos, previsión reiterada en algún convenio colectivo, porque con anterioridad sí estaba establecida dicha obligatoriedad en alguna Reglamentación y Ordenanza Laboral⁶⁴⁵. Va a ser factible la realización de ensayos gratuitos de forma potestativa o si el ensayo se realiza a petición del propio artista⁶⁴⁶.

En el ámbito de las empresas dedicadas a música, orquestas, se diferencia a efectos de la composición de la jornada laboral el tiempo que se dedica al trabajo en conjunto, que incluye ensayos, conciertos, grabaciones, desplazamientos y cualquier otra análoga actividad realizada de forma orquestal, de las horas dedicadas a la preparación individual que se realizan sin horario fijo⁶⁴⁷.

Estatuto de los Trabajadores, Sentencia del Tribunal Supremo, Contencioso-Administrativo, Sala 3ª, de 26 de junio de 1988, FJ. 3º (R.J. 7335/1999).

⁶⁴⁴ Artículo 13 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996). Prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005). El artículo 5 del convenio colectivo actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005), precisa que también se considerarán ensayos las jornadas de preparación de la obra por el cambio de idioma de la misma. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, 22 de marzo de 2001, FJ. 3º (AS 1545/2001) se refiere a la posibilidad prevista en el mencionado convenio de realizar ensayos por convocatoria, establece una doctrina muy discutible aludiendo a la práctica de la formalización contractual posterior al comienzo de los ensayos, considera que ello es demostrativo de la voluntad de las partes de suscribir el contrato de trabajo para la representación de la obra después de haber llevado a cabo al menos una parte de los ensayos necesarios, aunque el contrato todavía incluya la realización de otros ensayos, lo que determina que no hay contrato de trabajo hasta que las partes lo acuerdan tras un periodo de ensayos; considera en el caso que estos ensayos previos nunca han quedado incluidos en el contrato de trabajo, debido a que la vigencia este comienza tras su suscripción.

⁶⁴⁵ Artículo 13 del convenio colectivo de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005). Los artículos, 31 de la Ordenanza de Trabajo para los Profesionales de Teatro, Circo, Variedades y Folklore, de 31 de octubre de 1972 y 33 y 34 de la Ordenanza Laboral para los Profesionales de la Música, de 2 de mayo de 1977, recogían la obligatoriedad de realización de ensayos gratuitos. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 26-9-2005, FJ: 2º (AS. 1260/2006) alude a la exclusión de la obligatoriedad de realizar ensayos gratuitos y a la inclusión de los ensayos en la jornada laboral, pero el hecho de que el actor haya realizado ensayos no es suficiente para salvar la responsabilidad probatoria que le incumbe en relación con el despido verbal que postula.

⁶⁴⁶ Artículos, 11 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 11 del convenio colectivo de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

⁶⁴⁷ Artículos de los convenios colectivos, 13 y 14 del anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S. A. (BOE 25-3-1994), 11 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 15 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 57 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-

En materia de duración y distribución de la jornada de trabajo se establece en el párrafo 2 del precepto de referencia que “se estará a lo que se disponga en el convenio colectivo o pacto individual con respeto, en todo caso, a la normativa del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a la duración máxima de la jornada“. Por tanto la duración de la jornada de trabajo del artista será la pactada en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, que deberá respetar la normativa del texto estatutario sobre duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual (artículo 34.1).

Es norma mínima de derecho necesario, mejorable en contrato individual o en convenio colectivo, como sucede en el ámbito de algunas empresas y sector. Su distribución será igualmente la dispuesta al efecto en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo. Es factible pactar en contrato de trabajo o en convenio colectivo tiempos de descanso y otros tiempos de no prestación de servicios previos al de la disponibilidad en el puesto de trabajo⁶⁴⁸.

Al no efectuar ninguna otra remisión ni alusión al texto estatutario no van a ser constitutivas de limitación a efectos de negociación colectiva ni de autonomía individual las previsiones referentes al intervalo de doce horas entre jornada y jornada, al número de horas ordinarias de trabajo efectivo igual o inferior a nueve horas diarias, al límite de ocho horas para los menores de dieciocho años, ni a la interdicción de que los menores de 18 años realicen trabajos nocturnos (sin perjuicio, de que la Autoridad Laboral a la hora de conceder la autorización que se prevé en el artículo 2.1. considere que la ejecución de la prestación laboral en horario nocturno pueda implicar un peligro para la salud física y formación profesional y humana del menor y de lo dispuesto al efecto en la legislación sobre Espectáculos Públicos, en el sector de doblaje y en la demás normativa reseñada con anterioridad)⁶⁴⁹.

2003), 20 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 12 de la empresa Orquesta de Euskadi S. A (BOP 1-8-2005) y 9 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁶⁴⁸ Rivero Lamas, J.: “Régimen de la jornada y de los horarios en la reforma del Estatuto de los Trabajadores”, *Documentación Laboral*, número 47,1995, págs. 42-43.

⁶⁴⁹ La Directiva 94/33/CE, de 22 de junio, exceptiona de la prohibición de trabajar en horario nocturno en su artículo 4 a los niños que por remisión al artículo 5 ejerzan actividades culturales y similares y en el artículo 9 a los adolescentes que intervengan en actividades artísticas.

El régimen de desplazamientos y giras se regulará asimismo por convenio colectivo o pacto individual (párrafo 3 del Real Decreto de referencia). Previsión que se refiere en esta sede al tratamiento y duración máxima de los tiempos empleados en desplazamientos y giras necesarios para la ejecución de la actividad artística y a la determinación de cómo se computa el tiempo invertido a efectos de la duración de la jornada laboral, sin perjuicio de su tratamiento retributivo dentro del epígrafe dedicado al régimen salarial.

En la regulación convencional, salvo en el sector del espectáculo taurino que no efectúa ninguna previsión, se van a tratar los aspectos relativos a la jornada laboral con acusadas diferencias entre las diversas actividades y géneros incluidos en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, al igual que existen no tan divergentes en el ámbito de las empresas. No se recogen compromisos de reducción de la jornada de trabajo.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo difiere según sectores y empresas. Lo más habitual es su establecimiento utilizando el parámetro de número de horas semanales. Se reitera que su duración va a ser de cuarenta horas en los sectores de actores en empresas productoras de obras audiovisuales, de actores de teatro y en algunas empresas⁶⁵⁰.

La fijación de una duración inferior a la máxima legal se va a recoger en algún supuesto oscilando entre la jornada semanal de treinta y siete horas y media recogida en algún convenio colectivo de empresa⁶⁵¹ y la jornada semanal de treinta y cinco horas establecida en el sector de doblaje y en algunas empresas⁶⁵², supuestos en los que no

⁶⁵⁰ Artículos de los convenios colectivos, 14 nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-2-2005), 17 de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 5 de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005), 8 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), 24 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 3 1-10-2003), 12 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A.(BOP 1-8-2005) y 29 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

⁶⁵¹ Artículos de los convenios colectivos, 11 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 18 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 8 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁶⁵² Artículos de los convenios colectivos, 32 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 34 del sector de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997), 24 de

existe vinculación directa con el fomento de empleo, no se alude a la finalidad de reparto de trabajo, se configura como mejora pactada. Menos frecuente es el establecimiento de la duración de la jornada de trabajo anual, contemplada en algunos convenios colectivos de empresa⁶⁵³.

En las actividades de artistas que prestan servicios en salas de fiesta, baile y discotecas y en el sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore no se establece duración concreta cuantificada de la jornada ordinaria de trabajo, se alude a los límites temporales máximos de duración diaria⁶⁵⁴. En alguna empresa se diferencia la duración de la jornada semanal en función de que el trabajo se realice en sede treinta y dos horas semanales y en gira cuarenta y dos horas semanales⁶⁵⁵.

La distribución irregular de la jornada de trabajo se recoge en el sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales y en el ámbito de alguna empresa con la finalidad básica de adaptar la jornada laboral a las necesidades organizativas en base a las particularidades que reviste el trabajo a desarrollar. En el sector de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales se parte del criterio general de que la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, con la salvedad de que por razones organizativas o de producción se pueda establecer un horario más prolongado, sin sobrepasar diez horas de trabajo efectivo y cuarenta y cuatro horas semanales⁶⁵⁶. No se observa salvo en este supuesto flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, debido a que las actividades del resto de los

profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002), 9 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 9 de la empresa Patronato Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001), 23 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001), 11 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 8 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁶⁵³ Artículos de los convenios colectivos, 9 de la empresa Patronato Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001), 15 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001) 57 y 71 de la empresa Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 6 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005).

⁶⁵⁴ Artículos, 10 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 2-2-1994) y 11 del convenio colectivo del sector de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

⁶⁵⁵ Artículo 14 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), se considera que se está en gira desde que se abandona la sede de la empresa para iniciar una serie de actuaciones en público.

⁶⁵⁶ Artículo 14 del convenio colectivo nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

sectores artísticos están amoldadas a la prestación que se desempeña en cada caso concreto.

Tanto en el caso de distribución regular de la jornada como en el supuesto de distribución irregular se establece en los convenios colectivos con carácter general que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien como mínimo doce horas⁶⁵⁷.

La fijación del horario de trabajo, la distribución de los periodos de trabajo y descanso dentro de la jornada laboral, con la concreción del inicio, interrupción y terminación es facultad de la empresa⁶⁵⁸. Sin perjuicio, de que en la regulación convencional pueda recogerse algún tipo de intervención de los representantes de los trabajadores. En los convenios colectivos de los sectores artísticos se establece en algunos supuestos el tipo de jornada de trabajo y horario determinado de ésta, mientras que en otros se recoge únicamente la clase de jornada a realizar.

En la actividad de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas y en el sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore la jornada podrá ser partida o continuada, la jornada partida no podrá exceder de seis horas o de seis horas y media entre ensayos y actuaciones, entre cada actuación ha de mediar una hora treinta minutos, la jornada continuada no podrá exceder de cinco horas entre ensayos y representaciones,

⁶⁵⁷ Artículos, 10 del acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, bailes y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 17 nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), 17 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 11 de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 6 de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-1995), 16 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 15 del de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 12 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), 9 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001) y 16 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001).

⁶⁵⁸ Artículos, 10 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 2-2-1994) y de los convenios colectivos, 12 del sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), 7 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 5 de la empresa Banda Municipal de Música del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 16 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 10 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

comienza treinta minutos antes de la iniciación de la actuación de los artistas y cada actuación computa como dos horas trabajadas⁶⁵⁹.

La jornada continuada se establece en el sector de doblaje, con dos turnos, de mañana y de tarde, de seis horas y medio como máximo, de lunes a viernes, los menores de dieciséis años sólo podrán realizar una jornada por día y empresa⁶⁶⁰. Y en el sector de actores de teatro, cada jornada de trabajo será de seis horas y cuarenta minutos como máximo (el horario de ensayos está supeditado a los criterios del director y a las necesidades de producción), el actor dispondrá de veinte minutos de descanso computados como de trabajo efectivo, en periodo de representaciones comenzará media hora antes del comienzo de la función, se establece un descanso de una hora como mínimo entre funciones, computado como tiempo efectivo de trabajo⁶⁶¹.

En el sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales la jornada de trabajo será flexible, entendiéndose por tal aquella que podrá ser establecida dentro de las veinticuatro horas de cada día, durante los siete días de la semana, la jornada continuada será de ocho horas diarias, con una interrupción de quince minutos, la jornada partida será de nueve horas diarias, con sesenta minutos para el descanso; comenzará a la hora en que el actor esté citado para intervenir en el rodaje⁶⁶².

En algunas empresas la jornada puede ser de mañana o de tarde, con carácter general de lunes a viernes, diferenciando el número de horas que en cada caso se

⁶⁵⁹ Artículos, 10 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 2-2-1994) y 11 del convenio colectivo del sector de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

⁶⁶⁰ Artículos de los convenios colectivos, 35 nacional de doblaje (rama artística (BOE 2-2-1994), 34 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997) y 24 de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002).

⁶⁶¹ Artículo 17 del convenio colectivo de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), se realizará un máximo de diez funciones a la semana en producciones privadas y ocho semanales en producciones públicas y coproducciones. En caso de bolo no se puede exceder de dos funciones diarias.

⁶⁶² Artículo 12 del convenio colectivo nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), no se computa como jornada laboral en grabaciones, o rodajes en exteriores el tiempo de desplazamiento entre el lugar de residencia y el puesto de trabajo hasta un máximo de una hora y media entre la ida y la vuelta, ni el tiempo de caracterización del actor hasta un máximo de una hora, artículo 15.

establecen que se dedican al trabajo en conjunto, de forma orquestal, de las horas dedicadas a la preparación individual que se realizan sin horario fijo⁶⁶³.

No se observa tendencia hacia los horarios flexibles en los que se mezclan unos márgenes horarios indisponibles en la empresa y unos márgenes disponibles por el trabajador, debido a las peculiaridades del trabajo artístico habitualmente desarrollado colectivamente. Las únicas menciones se encuentran en el caso de los músicos en referencia a las horas destinadas a la preparación individual, que forman parte de su jornada laboral, pero con libertad en el lugar de realización y en los horarios.

A la jornada de trabajo nocturna se le dedican algunas previsiones en el sector del doblaje y en algunos convenios colectivos de empresa. En el sector de doblaje se considera jornada nocturna el inicio de una convocatoria a partir de las 22 horas y la prolongación de una jornada más allá de la citada hora, tendrá una duración máxima de seis horas y media. En el ámbito de empresa la consideración del trabajo nocturno difiere⁶⁶⁴.

Al cómputo a efectos de la determinación del tiempo de trabajo efectivo en desplazamientos y giras, cuyo régimen se va a regular en convenio colectivo o pacto individual (artículo 8 del Real Decreto 1435/1985), se refieren los convenios colectivos que van a recoger criterios diferentes. A título de ejemplo el primer día se cuenta desde la citación de los trabajadores hasta la llegada al alojamiento, el segundo día y los

⁶⁶³ Artículos de los convenios colectivos, 12 del anexo, 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 15 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 11 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 8 de la empresa personal laboral del Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 9 de la empresa Patronato Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001), 15 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 57 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 27 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 20 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 9 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 27-10-2005).

⁶⁶⁴ Artículos de los convenios colectivos, 35 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 34 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997), 24 de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002), 17 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), que configura como trabajo nocturno el realizado entre las 8 de la noche y las ocho de la mañana, aunque si la mitad de la jornada se realiza en jornada nocturna se entiende realizada toda y 15 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), el trabajo realizado entre las 10 de la noche y la una de la madrugada no devengará contraprestación alguna, a partir de la una se compensan con tiempos de descanso, a razón de dos horas por cada hora nocturna.

restantes se computan las horas de viaje y las horas destinadas al trabajo y el último día se cuenta el viaje de regreso y las horas destinadas a sesiones⁶⁶⁵.

Como peculiaridad se ha resaltado por nuestros tribunales que en el caso de contrataciones para una actuación o actuaciones debido a la específica actividad profesional el contenido de la prestación obligacional viene determinado, no por la prestación de unos servicios en número de horas diarias según se determina para los trabajadores comunes u ordinarios, sino por una actuación artística de duración variable⁶⁶⁶.

El calendario laboral se elabora anualmente por la empresa, debe estar expuesto en un lugar visible del centro de trabajo (artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, aplicable supletoriamente en virtud de lo dispuesto en el artículo 12.1 del Real Decreto regulador). Sólo se le dedican previsiones en los convenios colectivos de empresa, el calendario laboral se aprueba por la empresa, previo conocimiento del comité de empresa⁶⁶⁷. Se recoge como función de la Comisión Paritaria el seguimiento de la aplicación del convenio colectivo con especial incidencia en jornada diaria y horario⁶⁶⁸.

El artículo 7.3 del citado Real Decreto establece la posibilidad de pactar aquellos tiempos que sin estar comprendidos en la jornada de trabajo el artista esté en situación de disponibilidad respecto del empresario. A los que no define, sólo alude a las exclusiones: actuaciones ante el público, grabaciones, ensayos o cualquier otro acto preparatorio. Por lo que será la negociación colectiva la que determinará y distinguirá entre jornada de trabajo y tiempos a disponibilidad del empresario, materia sobre la que no se efectúan previsiones en sede de regulación convencional.

⁶⁶⁵ Artículos de los convenios colectivos, 17 del anexo 3, régimen especial de trabajo en la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión S.A. (BOE 25-3-1994), 16 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 23 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 4-1-2000), 27 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 9 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001), 30 y 31 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 13 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) y 19 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁶⁶⁶ Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 16 de febrero de 1989, FJ. único (RTCT. 1235/1989).

⁶⁶⁷ Artículo 17 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Castilla León S.A. (BOP 2-7-2001).

⁶⁶⁸ Artículo 10 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

3.2. El descanso semanal

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, dedica su artículo 9.1 al descanso semanal, recoge que “los artistas en espectáculos públicos disfrutarán de un descanso semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo y que no coincidirá con los días que haya de realizarse ante el público la actividad artística de que se trate. Si no es posible el disfrute ininterrumpido del descanso semanal, podrá fraccionarse, respetando, en todo caso, un descanso mínimo ininterrumpido de veinticuatro horas, salvo que mediante pacto individual o colectivo se estableciera la acumulación por periodos de hasta cuatro semanas del disfrute del descanso semanal”. En la regulación convencional sectorial y de varias empresas se realiza alguna especificación⁶⁶⁹.

La duración del descanso semanal recogida reitera la establecida en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores día y medio, con la salvedad de que no se refiere a su duración ampliada a dos días en el caso de menores de dieciocho años, circunstancia poco explicable, máxime teniendo en cuenta la posibilidad de intervenir en espectáculos públicos de los menores de dieciséis años. Reiterada en varios convenios colectivos⁶⁷⁰.

⁶⁶⁹ Artículos, 15 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, bailes y discotecas (BOE 25-8-1998) y de los convenios colectivos, 32 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 32 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997), 17 de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 17 de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM2-8-2004), 5 de doblaje y sincronización de Andalucía (rama artística) (BOJA 8-9-1994), 12 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 18 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 18 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 13 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), 18 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S. A. (BOP 2-7-2001), 37 de la empresa Fundación Gran Teatro del Liceo (DOGC 28-7-2003), 18 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 19 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 23 de la empresa Orquesta de Euskadi S. A (BOP 1-8-2005) y 11 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁶⁷⁰ Artículos, 15 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, bailes y discotecas y de los convenios colectivos, 17 nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), 17 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 17 de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 6 de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005), 11 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 13 de la empresa persona laboral del Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 9 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001), 64 y 78 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 33 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2005), 18 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2005), 23 de la empresa Orquesta de Euskadi S. A. (BOP 1-8-2005) y 37 de la empresa personal laboral del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

Por su carácter mínimo cabe su ampliación a través de la autonomía individual o colectiva, como ocurre en los convenios colectivos del sector de doblaje y en los de algunas empresas en que su duración se aumenta a dos días⁶⁷¹.

La fecha de fijación se determina por ambas partes de la relación laboral en contrato de trabajo o en convenio colectivo, extremo que se reitera en algún convenio colectivo sectorial⁶⁷². En algún supuesto se establece que en el contrato de trabajo por escrito y en modelo oficial se han de hacer constar los días en que el artista va a disfrutar de su descanso semanal⁶⁷³, en algún caso se recoge que podrá establecerse de lunes a domingo⁶⁷⁴ o que a se llevará a cabo regulando un régimen de descanso laboral para actividades concretas adaptado a las necesidades de servicio⁶⁷⁵.

No podrá coincidir con los días en que haya de realizarse ante el público la actividad artística de que se trate. Limitación lógica que supone la inaplicación del artículo 37.1 del texto estatutario que recoge como días de descanso semanal la noche del sábado o en su caso la mañana del lunes y el domingo completo, ya que precisamente tales días de descanso laboral común son idóneos por tal motivo para la celebración de espectáculos públicos.

Excepción que entra en juego en lo que afecta a la actividad artística que se desarrolla ante el público, no en el caso de grabaciones o actos preparatorios del

⁶⁷¹ Artículos de los convenios colectivos, 32 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 32 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997), 22 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 18 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S. A. (BOP Valladolid 2-7-2001) y 28 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001).

⁶⁷² Artículo 17 del convenio colectivo de sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

⁶⁷³ Se considera descanso efectivo la no actuación durante treinta y seis horas consecutivas, es obligatorio y retribuido en igual cuantía a los días de trabajo para los profesionales que no superen la cantidad diaria que se fija, cuando se supera dicha cantidad además van a tener derecho al descanso semanal, pero acordarán con la empresa la forma de disfrutarlo y la remuneración a percibir, anexo I del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, bailes y discotecas (BOE 25-9-1997) y artículo 17 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), menos de 8 días se abonarán según el convenio colectivo.

⁶⁷⁴ Artículo 18 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

⁶⁷⁵ Artículo 19 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

espectáculo, razón por la que en el sector de doblaje y en bastantes empresas el descanso semanal se plantea en sábado y en domingo, salvo que haya actuación⁶⁷⁶.

A la posibilidad de abono del descanso semanal en contratos de trabajo de corta duración se alude en algunas actividades cuando las actuaciones duren menos de siete días seguidos se abona diariamente la parte proporcional correspondiente⁶⁷⁷ o cuando se trabajen menos de ocho días se retribuye diariamente la parte proporcional correspondiente a treinta y seis horas⁶⁷⁸.

Como criterio general el descanso semanal debe disfrutarse de forma ininterrumpida, no obstante, en previsión de que ello no sea factible se recogen legalmente dos posibilidades: puede fraccionarse en dos partes dentro de la semana que corresponda, una de ellas deberá de tener una duración de al menos veinticuatro horas o por pacto individual o colectivo puede establecerse la acumulación de hasta cuatro semanas.

Previsión que ha planteado dudas acerca de cual ha de ser su interpretación, ya que cabe entender que si se llega a acuerdo de acumulación no hay que respetar el descanso mínimo ininterrumpido de veinticuatro horas o que no es posible el fraccionamiento cuando se acumulan periodos de descanso⁶⁷⁹ o bien que puede computarse cada cuatro semanas, pero existiendo un descanso de veinticuatro horas⁶⁸⁰.

⁶⁷⁶ Artículos de los convenios colectivos, 33 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 5 de doblaje y sincronización de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 32 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997), 22 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 18 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para Música (BOCAIB 2-3-1999), 15 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 3 de la empresa personal laboral del Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma de la Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 9 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001), 18 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001), 64 y 78 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 19 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 23 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) y 11 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁶⁷⁷ Artículo 15 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998).

⁶⁷⁸ Artículo 17 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

⁶⁷⁹ LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F. : “Artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores”, cit., pág. 222.

⁶⁸⁰ DURAN LOPEZ, F.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”, cit., pág. 236.

Considero que en el supuesto de pacto individual o colectivo de acumulación no existe obligación legal de respetar el descanso de veinticuatro horas debido a que la normativa no lo establece expresamente para este supuesto.

En la regulación convencional se efectúan escasas precisiones referentes al fraccionamiento o a la acumulación del descanso semanal. En el sector de actores de teatro se establece en la modalidad de contratación por bolos que podrá pactarse su acumulación por periodos de hasta tres semanas como máximo o su abono como horas extraordinarias a jornada completa⁶⁸¹.

3.3. Los días festivos

En relación con los días festivos la previsión que se efectúa obedece a la posibilidad, que puede darse con cierta frecuencia en la práctica, de que los días festivos coincidan con actuaciones ante el público, recogiendo como alternativa su traslado. El artículo 9.2 del Real Decreto regulador establece que “cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario laboral por desarrollarse en ellas la actividad artística ante el público, se trasladará el descanso a otro día dentro de la semana o del periodo más amplio que se acuerde”. Es discutible la potestad atribuida a la empresa de traslado a otro día de la semana pareciendo más lógico que se hubiera requerido acuerdo entre las partes, al igual que se establece cuando se trata de traslado a un periodo más amplio que el reseñado.

La regulación convencional de los sectores artísticos (que en todo caso no tiene potestad en lo que afecta a la concreción de los citados días) aborda esta posibilidad, planteando ante ella diversas alternativas e incluye alguna fiesta adicional⁶⁸². En el sector de doblaje se establece que si por cualquier razón fuesen necesarias una o más

⁶⁸¹ Artículo 21 del convenio colectivo de sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

⁶⁸² Artículos, 18 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 5 de doblaje (rama artística) de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 20 del sector de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 19 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 14 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S. A. (BOP 2-7-2001), 18 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 34 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 18 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 12 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

convocatorias en festivos se aplicará un porcentaje de aumento equivalente al ciento por ciento de las retribuciones de los actores⁶⁸³.

En la actividad de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas y en el sector de danza, circo, variedades y folklore se dispone que cuando coincida alguna fiesta laborable la empresa elegirá entre dar descanso al profesional abonándole su retribución, que trabaje en dicho día aumentándole su salario diario en un ciento cuarenta por ciento o bien que disfrute la fiesta laboral en otro periodo distinto⁶⁸⁴.

En los convenios colectivos de empresa se recoge que el trabajo que coincida en día festivo en el calendario laboral será compensado con un día acumulado a las vacaciones de verano o a decisión de la empresa según las necesidades de servicio en otros días no festivos⁶⁸⁵ o con el doble de días de descanso, si no es posible se abona⁶⁸⁶ o con 15 días de vacaciones anuales⁶⁸⁷, o de acuerdo con lo que se establezca por el comité de empresa y la empresa⁶⁸⁸. En algunos convenios colectivos se establecen además otros días que se configuran como festivos⁶⁸⁹.

⁶⁸³ Artículos de los convenios colectivos, 33 nacional de doblaje, rama artística (BOE 2-2-1994), 5 de doblaje y sincronización (rama artística) de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 32 de profesionales de doblaje, rama artística, de Cataluña (DOGC 6-10-1997) y 22 de profesionales de doblaje y sonorización, rama artística, de Valencia (DOGV 23-10-2002).

⁶⁸⁴ Artículos, 18 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 20 del convenio colectivo del sector de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

⁶⁸⁵ Artículos de los convenios colectivos, 19 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para La Música (BOCAIB 2-3-1999), 18 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 18 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 34 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 18 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) 26 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) y 12 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁶⁸⁶ Artículos 28 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001) y 18 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁶⁸⁷ Artículos de los convenios colectivos, 18 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 12 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005), 39 personal laboral del Patronato Insular de Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

⁶⁸⁸ Artículo 34 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP1-10-2003).

⁶⁸⁹ Las noches del 24 y 31 de diciembre de no poderse disfrutar por coincidir con días de actuación o ensayos previos a las actuaciones se compensan con otro día según las necesidades, artículos de los convenios colectivos, 12 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 18 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 37 de la empresa Fundación Gran Teatro del Liceo (DOGC 28-7-2003). El artículo 31 de la

3.4. Las vacaciones

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, dedica el artículo 9.3 a las vacaciones, aborda dos aspectos: su duración, que coincide con la establecida en el texto estatutario y la posibilidad de su abono proporcional cuando no se presten servicios todos los días laborales. Recoge que “los artistas en espectáculos públicos tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, cuya duración mínima será de treinta días naturales. Cuando el artista no preste servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales, la retribución de los descansos se reducirá proporcionalmente, pudiendo incluirse la misma en la retribución global correspondiente a los días de trabajo efectivo, particularmente, cuando se pacten como correspondientes a unidades específicas del trabajo artístico, como actuaciones, giras, rodajes y similares”.

La regulación convencional de las vacaciones en el ámbito sectorial y de empresa va a girar en torno a su duración temporal, sin perjuicio de que se aborden esporádicamente otros aspectos⁶⁹⁰. La duración de las vacaciones anuales retribuidas que se establece en bastantes convenios colectivos reitera la establecida para todos los trabajadores y la recogida en el Real Decreto regulador treinta días naturales⁶⁹¹.

empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) configura los citados días como permisos. Durante la Semana Santa se programarán cinco días festivos, artículo 18 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

⁶⁹⁰ Artículos, 14 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 17 de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 2 8 2004), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 16 del sector de profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 18 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 20 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 16 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 10 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), 11 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001), 24 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 20 de la empresa Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 35 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 30 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 44 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005) y 28 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) .

⁶⁹¹ Artículos, 14 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 17 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 16 del sector de profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 18 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 20 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para La Música (BOCAIB 2-3-1999), 8 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 16 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) 35 de la empresa Orquesta de

Duración mínima mejorable por pacto individual o por convenio colectivo que en algún supuesto la amplía a treinta y un días⁶⁹² o a treinta y cinco días⁶⁹³. Su retribución es la fijada en convenio colectivo.

Se recoge una posibilidad frecuente en la práctica que el trabajador no preste servicios todos los días considerados laborales anualmente, así en caso de pactarse como correspondientes a unidades específicas del trabajo artístico, actuaciones, giras, rodajes y similares, planteándose la reducción proporcional económica a los días efectivamente trabajados y su inclusión en la retribución global a percibir por el artista⁶⁹⁴.

En los convenios colectivos se va a recoger tanto esta posibilidad como su disfrute en proporción a los días trabajados: en los contratos de trabajo cuya duración no exceda de un año se incrementará en el ámbito retributivo proporcionalmente la parte correspondiente a las vacaciones⁶⁹⁵ o la duración de las vacaciones serán los días que correspondan al tiempo trabajado, a razón de dos días y medio por mes trabajado⁶⁹⁶.

No se efectúa ninguna previsión acerca del periodo de disfrute de las vacaciones. Materia a la que sí se le dedica alguna especificación en la regulación

Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 38 de la empresa personal laboral del Patronato Insular de Música (BOP Tenerife 27-10-2005).

⁶⁹² Artículos de los convenios colectivos, 10 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), 20 de la empresa Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 30 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁶⁹³ Artículo 14 del convenio colectivo de la empresa Fundación Filarmónica de Gran Canaria (BOP Las Palmas 23-7-2003).

⁶⁹⁴ El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, va a recoger una de las excepciones a la prohibición de compensación económica del periodo vacacional, la contratación temporal, CHARRO BAENA, P.: *El derecho a vacaciones en el ámbito laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, pág. 378. SEMPERE NAVARRO, A.V., CHARRO BAENA, P.: *Las vacaciones laborales*, Aranzadi, 2003, págs. 183 a 187, recogen las exigencias para que pueda operar la excepción a la compensabilidad.

⁶⁹⁵ Artículos, 14 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 17 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005) y 16 del sector de profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

⁶⁹⁶ Artículos de los convenios colectivos, 18 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997) y 30 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

convencional: se disfrutaran en los meses de julio, agosto o septiembre según las necesidades de la empresa⁶⁹⁷ o de acuerdo con lo que se establezca con los representantes de los trabajadores⁶⁹⁸. El periodo de vacaciones podrá ser dividido en dos fracciones, de las que una de ellas, dos semanas, se disfrutarán en verano⁶⁹⁹.

Se prevé en algún supuesto la interrupción de las vacaciones a consecuencia de enfermedad o accidente, si durante las vacaciones se produce una enfermedad o accidente que conlleve más de diez días de duración se interrumpen las vacaciones, continuando cuando se obtenga el alta médica, siempre que el trabajador no haya tenido más de noventa días de baja durante el año anterior y la recuperación tenga lugar dentro del año natural⁷⁰⁰.

3.5. Las horas extraordinarias

A las horas extraordinarias no alude el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por lo que en base a la aplicación supletoria que se prevé en su artículo 12.1 rige el Estatuto de los Trabajadores, artículo 35. Sí se dedican previsiones en la regulación convencional a nivel sectorial y de empresa⁷⁰¹.

⁶⁹⁷ Artículos de los convenios colectivos, 18 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 20 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 24 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 30 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001), 20 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 35 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 28 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005).

⁶⁹⁸ Artículo 11 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001).

⁶⁹⁹ Artículos de los convenios colectivos, 20 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para Música (BOCAIB 2-3-1999), 16 del personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 11 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001).

⁷⁰⁰ Artículo 10 del 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).

⁷⁰¹ Artículos de los convenios colectivos, 14 nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), 42 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 5 de doblaje y sonorización de Andalucía, rama artística (BOJA 8-9-1994), 31 de profesionales de doblaje de Cataluña, rama artística (DOGC 6-10-1997), 21 de profesionales de doblaje y sonorización de Valencia, rama artística (DOGV 23-10-2002), 32 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 29 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 18 de la empresa Orquesta Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005).

Algunos convenios colectivos definen la hora extraordinaria de forma similar al concepto legal recogido en el texto estatutario “aquella que excede de la duración de la jornada de trabajo que se fija en el convenio colectivo o en el calendario laboral”⁷⁰².

No se establece ninguna clasificación de las horas extraordinarias, por lo que hay que entender que se refiere a horas extraordinarias habituales, no estructurales, ni de fuerza mayor. Al igual que tampoco se recoge especificación alguna en cuanto a la limitación del número de horas extraordinarias, siendo de aplicación el texto estatutario.

Al carácter voluntario u obligatorio para el trabajador de la realización de horas extraordinarias (teniendo en cuenta la posibilidad establecida en el Estatuto de los Trabajadores de poder pactar su obligatoriedad en convenio colectivo) se va a referir en algún supuesto la negociación colectiva, manteniendo el derecho del artista a realizar con carácter voluntario horas extraordinarias⁷⁰³.

De conformidad con la previsión estatutaria de optar en convenio colectivo o en su defecto en contrato de trabajo entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije o de compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuidos, en la regulación convencional se va a recoger la opción que se efectúa, estableciéndose la retribución, la compensación por descanso o ambas posibilidades. La opción de abonar las horas extraordinarias es la que se recoge en la actividad de artistas que prestan servicios en salas de fiesta, baile y discotecas y en el sector de actores de teatro, estableciendo su cuantía, se abona con la cantidad resultante de incrementar en el porcentaje que se determina el valor de la hora ordinaria de trabajo⁷⁰⁴.

⁷⁰² Artículos, 16 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en las salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 18 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 9 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), 48 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 22 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 41 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 43 de la empresa Consorcio Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 59 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A.(BOP 1-8-2005).

⁷⁰³ Artículos de los convenios colectivos, 15 de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005) y 32 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

⁷⁰⁴ Artículos, 16 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en las salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998), se abonan con el ciento cincuenta por ciento de aumento y 15 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prorrogado y

El derecho a optar a favor de la empresa, salvo acuerdo en contrato de trabajo, entre el abono de la hora extraordinaria o su compensación por descanso equivalente se establece en el sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore, si decide retribuir la hora extraordinaria ha de hacerlo con un incremento sobre el valor de la hora ordinaria y en caso de compensación por descanso ha de ser equivalente⁷⁰⁵.

En los convenios colectivos de empresa se acogen las dos posibilidades: en caso de abono su cuantía es la resultante de incrementar en un tanto por ciento el salario de la hora ordinaria y en el supuesto de compensación por tiempos de descanso retribuidos han de ser equivalentes⁷⁰⁶.

Algunos convenios colectivos no mencionan el término hora extraordinaria se refieren a prolongación de jornada y a trabajos realizados fuera de la jornada laboral. En el sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales se establece que la prolongación de la jornada laboral semanal a cuarenta y cuatro horas motivada por razones organizativas o de producción será computada semanalmente y los excesos de jornada compensados con el valor de una hora nominal⁷⁰⁷. En el sector de doblaje los trabajos realizados fuera de la jornada laboral se abonan con la cantidad fijada por convocatoria más una cantidad adicional por cada take en el que el actor participe⁷⁰⁸. En el ámbito de alguna empresa a los trabajos realizados fuera de la jornada laboral se les denomina servicios extraordinarios y se compensan con periodos de descanso,

revisado salarialmente (BOCM 1-3-2005), tanto en periodo de ensayos como en funciones el incremento es del setenta y cinco por ciento.

⁷⁰⁵ Artículo 18 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM2-8-2004).

⁷⁰⁶ Artículos de los convenios colectivos, 18 del anexo 3, régimen especial de trabajo en la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 43 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 4-1-2000), 9 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), 46 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 22 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 41 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 59 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005). El artículo 27 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001) recoge un incremento con tiempo de descanso equivalente al ciento setenta y cinco por ciento por cada hora ordinaria.

⁷⁰⁷ Artículo 14 del convenio colectivo nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE14-4-2005).

⁷⁰⁸ Artículos de los convenios colectivos, 42 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 5 de doblaje y sonorización de Andalucía, rama artística (BOJA 8-9-1994), 31 de profesionales de doblaje de Cataluña, rama artística (DOGC 6-10-1997) y 21 de profesionales de doblaje de Valencia, rama artística (DOGV 23-10-2002).

excepcionalmente cabe su abono si las necesidades de servicio no permiten su compensación horaria⁷⁰⁹.

3.6. Los permisos

A los permisos no se alude en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por lo que en virtud de lo preceptuado en su artículo 12.1. va a ser de aplicación supletoria el Estatuto de los Trabajadores, artículo 37, con la matización de que no podrán disfrutarse los días que coincidan con actuaciones ante el público, ya que el artículo 6.2. del Real Decreto citado recoge que el artista debe realizar las actuaciones ante el público en las fechas señaladas.

En la regulación convencional se abordan en el Acuerdo Marco de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas, en el convenio colectivo de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore y en algunos convenios colectivos de empresa, donde se recogen una serie de supuestos en los que el artista va a tener derecho retribuido de ausencia justificada al puesto de trabajo, habitualmente los establecidos en el texto estatutario y se añaden algunos nuevos⁷¹⁰.

En relación con el permiso por matrimonio se establece que en caso de trabajos de duración inferior a un año el permiso es de un día natural por mes trabajado, con un máximo de quince días naturales⁷¹¹. Se amplía la duración legalmente establecida de

⁷⁰⁹ Artículo 32 del convenio colectivo del Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997). Los artículos de los convenios colectivos, 29 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 18 de la empresa Orquesta Euskadi. S.A. (BOP 1-8-2005) se refieren a la prolongación de ensayos, reconociéndose la opción de abono en cuantía de horas extraordinarias o su compensación con descansos.

⁷¹⁰ Artículos, 21 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 24 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 20 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 17 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 4 de la empresa personal laboral del Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 2-7-2000), 25 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 38 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 49 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 31 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 34 de la empresa Orquesta de Euskadi S. A. (BOP 1-8-2005) y 16 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-12-2005).

⁷¹¹ Artículos, 21 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 37 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo,

quince días naturales⁷¹². Se extiende a las parejas de hecho⁷¹³. Y su fecha de disfrute puede ser de forma anterior o posterior a su celebración⁷¹⁴.

El permiso por nacimiento de hijo de dos o cuatro días en caso de desplazamiento se extiende a la adopción o acogimiento⁷¹⁵, se amplía su duración⁷¹⁶ y se prevé que haya que realizar cesárea⁷¹⁷.

El permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de dos días o cuatro en caso de desplazamiento se amplía⁷¹⁸. En el

variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), en el supuesto de que ambos trabajen en la misma empresa se está al cómputo más beneficioso.

⁷¹² Artículos de los convenios colectivos, 20 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1999), veinte días y 34 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) dieciocho días naturales, ampliables en 10 más no remunerados.

⁷¹³ Artículos de los convenios colectivos, 20 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1999), 18 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 49 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 31 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁷¹⁴ Artículos de los convenios colectivos, 20 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1999) y 17 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

⁷¹⁵ Artículos de los convenios colectivos, 20 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1999) y 17 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

⁷¹⁶ A tres días, artículos de los convenios colectivos, 20 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1999), 25 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 17 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 38 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 31 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 34 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005).

⁷¹⁷ Artículo 34 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005), se amplía en dos días.

⁷¹⁸ Artículos de los convenios colectivos, 26 de la empresa Fundación Pública de las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), si es en el extranjero se puede ampliar el número de días a juicio de la empresa, 20 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1999) hasta seis días, 17 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) tres días, 4 de la empresa personal laboral del Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 2-7-2001) hasta seis días en caso de desplazamiento, 25 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) cinco días, en caso de desplazamiento 6 días, siete días si el desplazamiento es fuera del territorio nacional, 38 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) tres días, ampliables a cinco en caso de desplazamiento, 31 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 4 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) fallecimiento 3 días y 16 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005) cinco días.

supuesto de muerte del cónyuge o conviviente reconocido si el trabajador tiene hijos discapacitados o en edad escolar el permiso será de quince días naturales⁷¹⁹. Se asimila al cónyuge la pareja de hecho debidamente inscrita y a hijo al descendiente de la pareja de hecho⁷²⁰.

El permiso de un día por traslado de domicilio habitual se aumenta⁷²¹. Se precisa que es un deber público y personal: la asistencia a tribunales de justicia previa citación o posterior justificación, la asistencia de los concejales de ayuntamientos a plenos, el cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tales como ser componente de una mesa electoral⁷²², la renovación del Documento Nacional de Identidad propio y el de los hijos⁷²³ y el matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad⁷²⁴. El permiso por el tiempo indispensable para clases de preparación al parto se reitera⁷²⁵.

⁷¹⁹ Artículo 31 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁷²⁰ Artículos de los convenios colectivos, 49 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 34 de la empresa Orquesta de Euskadi S. A (BOP 1-8-2005).

⁷²¹ Habitualmente a dos días, artículos de los convenios colectivos, 24 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folclore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 20 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 13 de la empresa Banda de Música Municipal del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999) 4 días si hay desplazamiento de localidad, 17 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 25 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 4 de la empresa personal laboral del Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 2-7-2001) cuatro días cuando es fuera de la localidad, 49 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP1-10-2003) ,31 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 16 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁷²² Artículos de los convenios colectivos, 37 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folclore de la Comunidad de Madrid (BOCM 8-2-2004), 25 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 20 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-2001).

⁷²³ Artículos de los convenios colectivos, 8 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005) y 44 de la empresa personal al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 28-10-2005).

⁷²⁴ Artículo 20 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-2001).

⁷²⁵ Artículos de los convenios colectivos, 18 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 20 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música,

Se incluyen como permisos retribuidos: los permisos para asuntos propios que varían en número de días y procedimiento de concesión⁷²⁶, el permiso por matrimonio de determinados familiares en grado de parentesco diferente⁷²⁷, el permiso por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos⁷²⁸, el permiso para la asistencia a consulta médica⁷²⁹ y el permiso para técnicas de fecundación⁷³⁰.

Al derecho a ausentarse una hora del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses se le dedican escasas previsiones. Cuando existan dos o más hijos menores de nueve meses el tiempo de permiso se multiplicará por el de número de hijos a cuidar, es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal⁷³¹, en el caso de que ambos padres trabajen han de manifestar por escrito que la otra parte no lo ejerce⁷³² y se amplía hasta los diez meses⁷³³.

Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-2001) y 31 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁷²⁶ Artículos de los convenios colectivos, 29 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 13 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 18 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 20 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-2001), 15 de la empresa Fundación Orquesta Filarmónica de Gran Canaria (BOP Tenerife 23-7-2003), 31 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 37 de la empresa Orquesta de Euskadi S. A (BOP 1-8-2005).

⁷²⁷ Artículos de los convenios colectivos, 17 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 12 de la Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 25-2-2000) por matrimonio de hijos y 34 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) por matrimonio de padres, hermanos o hijos.

⁷²⁸ Artículo 17 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), podrán disfrutarse en su equivalente cualquiera que sea la condición religiosa que se procese.

⁷²⁹ Artículos de los convenios colectivos, 26 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 4 de la empresa personal laboral del Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 2-7-2001) y 34 de la Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005).

⁷³⁰ Artículo 26 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-2001).

⁷³¹ Artículo 18 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2002).

⁷³² Artículo 4 del 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 2-7-2001).

⁷³³ Artículo 44 del convenio colectivo de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 28-10-2005).

En relación con la reducción de jornada por razones de guarda legal sólo se menciona que el trabajador que tenga a su cargo un hijo o cónyuge disminuido o minusválido cualquiera que sea su edad tendrá derecho a un horario flexible siempre y cuando no esté el cónyuge en situación de atenderlo según la normativa legal⁷³⁴.

Además en algunos convenios colectivos de empresa se regula la posibilidad del trabajador de solicitar permisos para asuntos personales no retribuidos, que en general no van a poder coincidir con días de actuaciones, de duración variable, de conformidad con los requisitos y en su caso procedimiento que se recoge⁷³⁵.

4. LAS RETRIBUCIONES

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, dedica el artículo 7 a las retribuciones de los artistas en espectáculos públicos, recoge un concepto de salario similar al establecido en el texto estatutario y reenvía a la regulación convencional o contrato individual de trabajo la retribución y los tiempos en los que el trabajador se encuentra a disposición del empresario. Los convenios colectivos efectúan alguna especificación en relación con el pago, las cláusulas de inaplicación salarial, la compensación y absorción y la revisión salarial. En materia de garantías del salario no hay ninguna especialidad se aplica en virtud del artículo 12.1 del Real Decreto mencionado el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral, al igual que en otras materias no tratadas.

⁷³⁴ Artículos de los convenios colectivos, 20 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-2001) y 4 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). El artículo 8 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005) recoge que en el supuesto de que dos o más trabajadores generen derecho por el mismo sujeto se podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

⁷³⁵ Artículos de los convenios colectivos, 22 anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-2-1994), 16 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), 28 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 12 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001), 26 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 34 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001), 8 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005), 37 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) y 44 de la empresa personal al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

4.1. Concepto de salario

La definición de salario que recoge el Real Decreto regulador es similar a la establecida en el texto estatutario “tendrán la consideración de salario todas las percepciones que el artista tenga reconocidas frente a la empresa por la prestación de su actividad artística, sin más exclusiones que las que deriven de la legislación vigente“, (artículo 7.2). Concepto que se reitera en algún convenio colectivo⁷³⁶. Las exclusiones se recogen en el artículo 26.2. del Estatuto de los Trabajadores son las percepciones extrasalariales donde se incluyen: las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.

La retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que integran la misma es una de las menciones del contenido mínimo del contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos (artículo 3 del Real Decreto regulador). La previsión, con alguna mención adicional en su caso, se reitera en algunos convenios colectivos sectoriales y en los modelos de contratos de trabajo que en ellos se establecen. Se ha de hacer constar en el sector taurino el abono de la cantidad pactada como honorarios, gastos de desplazamiento, hospedaje, manutención y la especificación de las retribuciones de cada uno de los componentes de la cuadrilla⁷³⁷.

En la actividad de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas se ha de restablecer la remuneración pactada, que podrá expresarse en un solo tanto alzado, en salario por sesión, por semana o por meses. Y en el sector de circo, variedades y folklore el salario incluirá la parte proporcional de pagas extraordinarias, vacaciones, otras remuneraciones, transporte, desplazamientos, dietas y ensayos⁷³⁸.

⁷³⁶ Artículo 7 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

⁷³⁷ Modelo oficial de contrato de trabajo de formación de la cuadrilla, convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

⁷³⁸ Anexo I del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, bailes y discotecas (BOE 27-7-1995) y Anexo III del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

4.2. Modalidades y cuantía

La retribución de los artistas en espectáculos públicos será “en sus modalidades y cuantía la pactada en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, con respeto, en todo caso a la normativa sobre salarios mínimos” (artículo 7.1 del Real Decreto regulador). La negociación colectiva de los diversos sectores que componen la actividad artística es la llamada a determinar, y establece porque a esta materia se van a referir todos los convenios colectivos, la retribución de los artistas en espectáculos públicos. Sin perjuicio de que la fijación superior de su cuantía vía autonomía individual sea frecuente en base a personales aptitudes artísticas o a otras cuestiones conexas, a título de ejemplo la fama.

Las modalidades de retribución de acuerdo con el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores las prestaciones que conforman el salario pueden ser abonadas en dinero o en especie o en ambas modalidades combinadas, salario mixto (salario en dinero más salario en especie), con la limitación legal de que el salario en especie no puede superar en ningún caso el treinta por ciento. Su concreción que por reenvío legal se pacta en convenio colectivo o en contrato individual es una materia a la que no se refiere la regulación convencional.

La cuantía del salario va a ser la que se determine en convenio colectivo⁷³⁹ o en contrato individual de trabajo, con respeto en todo caso a la normativa de salarios mínimos, al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento (artículo 27 del

⁷³⁹ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Social, de 4 de julio de 1994, FJ. 3º y 4º (AS. 2870/1994) se refiere a la aplicación a un pianista que trabaja en una cafetería a nivel retributivo del Acuerdo Marco de Salas de Fiesta, Bailes y Discotecas de España (BOE 4-9-1992), entendiendo que no procede debido a que los servicios que presta no encajan en el ámbito de aplicación del acuerdo y que el artículo 1º del Real Decreto 572/ 1982, de 5 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, sobre extensión de convenios colectivos, no permite la extensión a empresas y trabajadores no incluidos en su ámbito de aplicación y sin que se cumplan las previsiones materiales y formales que allí se establecen; tampoco considera de aplicación el convenio colectivo para la actividad de Restaurantes, Cafeterías, Cafés-Bares, Salas de Fiesta, Casinos, Pubs y Discotecas de la Comunidad Autónoma de la Rioja que no contempla la categoría de pianista, considerando que la retribución que corresponde, es la pactada en el contrato de trabajo, por aplicación del artículo 7.1. del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, que es superior al salario mínimo interprofesional vigente en aquel momento. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/ Burgos, Sala de lo Social, de 3 de marzo de 2004, FJ 4º (JUR 186250) desestima la reclamación de cantidad ya que no existe relación laboral de artistas en espectáculos públicos, sino que la relación existente entre los componentes de la asociación se rige por los pactados entre ellos.

texto estatutario, se determina anualmente)⁷⁴⁰ y a la interdicción de no discriminación salarial (artículos 17.1 y 28 del citado texto).

La establecida en convenio por su carácter de mínima puede ser mejorada en contrato individual de trabajo, condición salarial más beneficiosa que se configura como ad probationem, cabe que se pacte verbalmente una cuantía salarial superior y en todo caso la retribución puede ser no la que conste en contrato de trabajo o la que haya sido pactada verbalmente sino la que realmente se abone al trabajador.

La mayor parte del capítulo salarial se va a centrar en las retribuciones garantizadas, en el salario base, fundamentalmente en el ámbito sectorial, donde no se recogen complementos salariales, lo que acarrea una desproporción cuantitativa hacia los componentes fijos de retribución frente a los variables. No obstante, hay que tener cuenta tal como se ha reseñado que en este sector es muy frecuente la mejora de los salarios regulados convencionalmente en contrato de trabajo, en atención a las personales aptitudes artísticas o a cuestiones conexas, tales como la fama, que van a conllevar una individualidad salarial y una consiguiente mejora retributiva en muchos supuestos.

La negociación colectiva de los diversos sectores que componen la actividad artística y la de las empresas es la que determina la estructura de los salarios, fijando: un salario base, complementos salariales y pagas extraordinarias. Y puede establecer el tratamiento retributivo de los tiempos en que el artista esté a disposición del empresario, tiempos de disponibilidad. Se recoge la obligación de la empresa de informar a las secciones sindicales de la asignación de gratificaciones, complementos, etcétera⁷⁴¹. Y como función de la Comisión Paritaria se asigna el seguimiento de la aplicación del convenio colectivo en el incremento, variación y determinación de las retribuciones⁷⁴².

⁷⁴⁰ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 31 de octubre de 2000, FJ. único (JUR. 28266/2000) se pronuncia sobre el pacto retributivo que se establece entre una actriz y la empresa, la retribución será variable según la taquilla del teatro, entendiéndose que no se trata de un pacto conmutativo en el que las retribuciones sean inferiores a lo pactado en convenio colectivo, sino que lo que se establece es un contrato aleatorio perfectamente lícito.

⁷⁴¹ Artículo 49 del convenio colectivo de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999).

⁷⁴² Artículo 10 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

4.2.1. El salario base

El primero de los elementos integrantes de la estructura salarial es el salario base. Se configura legalmente como aquella parte del salario fijado por unidad de tiempo o por unidad de obra (artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores). No obstante, en los convenios colectivos de los sectores y empresas del sector artístico en espectáculos públicos se van a utilizar otros criterios para su determinación, que difieren sustancialmente, al igual que su cuantía.

A nivel sectorial lo más habitual es la utilización de dos criterios, aunque diferentes. En el sector del espectáculo taurino se combina el grupo profesional al que pertenece el trabajador y la categoría de la plaza de toros donde se va a celebrar la corrida, no se efectúan referencias a los actos preparatorios⁷⁴³.

En el sector de doblaje se toma en consideración la especialidad profesional y la duración indefinida o determinada del contrato de trabajo; la retribución de los trabajadores contratados por tiempo indefinido es de carácter anual, distribuida en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias; la retribución de los contratos por convocatoria o jornada consiste en un canon, cantidad concreta por convocatoria general, al que se añade una cantidad más por cada unidad de trabajo, “Take”, en cuyo doblaje participe el trabajador, no se alude a los ensayos⁷⁴⁴.

⁷⁴³ Tabla salarial del convenio colectivo del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006). La clasificación de las plazas de toros de España es la establecida en el Reglamento de Espectáculos Taurinos, y en las reglamentaciones que sobre dicha materia se establecen en las Comunidades Autónomas en uso de sus transferencias (artículo 8). Se recoge un salario diferenciado cuando la corrida de toros se celebra en el extranjero. En el caso de las cuadrillas cómicas los sueldos y gastos de todo tipo corren a cargo del jefe de las mismas, que abonará todos los gastos que se produzcan en el montaje de esta clase de espectáculo (artículo 15). Si el matador deja algún puesto de la cuadrilla sin cubrir está obligado a repartir el sueldo o sueldos restantes entre la totalidad de los subalternos de la misma especialidad que hubieran actuado (artículo 18). Corresponde al sobresaliente el abono de la retribución de su mozo de estoques, (artículo 25). Los honorarios del puntillero se abonan por el organizador y además cuando realice efectivamente su trabajo por quien lo requiera (artículo 26). Si el banderillero de la cuadrilla actúa como puntillero no percibirá plus por este concepto, pero si su intervención es requerida por otro matador, previa autorización de su jefe de cuadrilla, percibirá de aquel los honorarios señalados (artículo 26).

⁷⁴⁴ Artículos de los convenios colectivos, 49 y 50 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), salvo en los casos de contrato con pacto de exclusividad y vinculación continuada mientras dure la obra, que se retribuyen en la cuantía de los contratos indefinidos, incrementada en un cincuenta por ciento y los contratos temporales con duración mínima de tres meses que van a tener la misma retribución y condiciones que los contratos por duración indefinida. En relación con las convocatorias especiales por sus características o dificultad se recoge que la convocatoria de trailers se abona además de con los takes que la compongan con el precio de la convocatoria general. El doblaje de películas mudas o con sonido de

En la actividad de artistas en salas de fiesta, baile, discotecas y en el sector de profesionales de la danza, circo, variedades folklora los criterios que se utilizan son: el tipo de espectáculo y los servicios que se ofrecen en la empresa; cuando el artista está trabajando en la empresa los ensayos que se realicen a petición de ésta dentro de la jornada laboral no devengan salario extraordinario alguno, en caso contrario se percibirá la totalidad de la retribución mínima desde el primer día de ensayo, si los ensayos son a petición del artista no se abona cantidad alguna⁷⁴⁵.

En el sector de teatro se combinan o bien la categoría profesional y la duración de la contratación (en las funciones por bolos la retribución del primer bolo es el salario incrementado en un cincuenta por ciento, en el segundo bolo se aumenta un cuarenta por ciento y en el tercero y siguientes el incremento es del treinta por ciento), los ensayos se retribuyen en la cantidad establecida en el convenio colectivo, igual para todas las categorías profesionales⁷⁴⁶ o el nivel económico de la empresa para la cual se trabaja y/o la entidad económica de la obra en la que se prestan servicios y el número de representaciones que se realizaran⁷⁴⁷.

referencia se paga incrementado como mínimo en un ciento por ciento; en el caso de películas en las que se doble a un actor español se pacta con los productores; las interpretaciones musicales se incrementan en el ciento por ciento sobre el canon de convocatoria general; cuando coincida más de una característica especial se entienden acumulables entre sí todos y cada uno de los incrementos, 27 y 28 de doblaje, rama artística, de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 48 y 49 de profesionales de doblaje de Cataluña (DOGC 6-10-1997) y 15 a 18 de profesionales del doblaje de Valencia (rama artística) (DOGV 29-6-1994).

⁷⁴⁵ Artículo 12 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998), en su virtud se establece un salario diario diferente sobre la base de que el artista trabaje en tablaos flamencos con aforo superior a 100 personas y servicio de restaurante o en tablaos flamencos con aforo inferior a 100 personas y sin servicio de restaurante o en otro tipo de local y servicios, sin perjuicio de que en los convenios colectivos de ámbito inferior se pacten salarios superiores; la excepción son los denominados ensayos de limpieza que excedan de veinte días cada seis meses que se abonan como horas extraordinarias. El artículo 13 del convenio colectivo del sector de circo, variedades y folklora de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004) precisa que en el salario se ha tenido en cuenta el carácter nocturno de la actividad, si los ensayos exceden de más de quince días en un periodo de seis meses se abonan como hora extraordinaria, revisión salarial (BOCM 27-4-2006).

⁷⁴⁶ Artículo 12 y anexo del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), en el caso de las compañías estables, aquellas cuyos actores están contratados por un mínimo de seis meses, con la finalidad de incentivo y apoyo para el mantenimiento de puestos de trabajo se ajustan los salarios a las características de este segmento de la producción teatral, fijándose un salario inferior con dicha finalidad. En el caso de los ensayos la empresa puede optar por abonar una cantidad como anticipo a cuenta y el resto englobado en el salario de los treinta primeros días tras el estreno. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 2 de julio de 2002, FJ. único (JUR 252158/2002) desestima que existan diferencias retributivas entre el salario pactado en convenio colectivo y el acordado por las partes, ya que la actriz fue contratada por la duración en cartel de la obra, no por un periodo temporal concreto no siéndole por ello aplicable lo dispuesto en el convenio colectivo.

⁷⁴⁷ Artículo 7 del convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005).

Como excepción en el sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales el salario base mínimo se determina combinando tres criterios: la categoría laboral, la explotación primaria prevista para la obra cinematográfica, no cinematográfica o audiovisual de bajo presupuesto y la duración del contrato de trabajo, sesiones, semanas o meses, en el contrato de trabajo se establecerá la retribución de los ensayos⁷⁴⁸.

En los convenios colectivos de empresa el criterio utilizado mayoritariamente a la hora de establecer el salario base es el de la categoría profesional, la retribución correspondiente a los ensayos está incluida al ser uno de los servicios que componen la jornada laboral⁷⁴⁹. En el ámbito de alguna empresa se establecen dos tipos de salarios base: el de ingreso que se percibe durante el primer año en la empresa y el ordinario que se recibe a partir del segundo año⁷⁵⁰.

⁷⁴⁸ Anexo I y artículo 8 del convenio colectivo del sector de actores que prestan servicios en empresa productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

⁷⁴⁹ Artículos de los convenios colectivos, 18 del anexo, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), apartado II, estructura salarial, de los Acuerdos del personal laboral único de la Administración General del Estado (BOE 20-3-2001), 36 y tablas salariales de la empresa Fundación Pública de las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), tabla salarial de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 3 y anexo I de la empresa personal laboral del Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), tabla salarial de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS)(BOP 8-3-2001), 38 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 23 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), anexo I de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), anexo I de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) y 29 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁷⁵⁰ Artículo 37 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003). La Sentencia del Tribunal Constitucional, de 20 de mayo de 2002, FJ. 9º (RTC. 119/2002), se pronuncia sobre la reclamación planteada por desigualdad de trato retributivo en la categoría de especialista al ingresar en la empresa, entendiéndose que es inexistente por cuanto dicha estructura retributiva afecta a todas las categorías de la empresa, por lo que no hay voluntarismo selectivo en el convenio colectivo o una discriminación retributiva de los especialistas de ingreso frente a otros trabajadores en atención al momento de la contratación laboral. Se pone de relieve SANTIAGO REDONDO, K. M.: “Comentario de Jurisprudencia, doble escala salarial: ¿Leemos?, *Relaciones Laborales*, 2001, nº. 17, pág. 53, que no hay en resumen cuerpo de doctrina específico de doble escala, pero sí doctrina inespecífica que le sería de aplicación, es la doctrina clásica de la igualdad, necesidad de justificación objetiva y razonable para la diferenciación de trato en la norma, comenta la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social de 31 de enero de 2003 (AS. 281/2003) que declara la nulidad de la doble escala salarial basada en la fecha de ingreso en la empresa, por entender que lo que establece el convenio colectivo impugnado es una doble escala salarial diferenciando los trabajadores que venían prestando servicios en la empresa en una determinada fecha y los que inician la relación con posterioridad a dicha fecha sin que exista una justificación objetiva y razonable de dicha diferenciación por lo que se estima el recurso, FJ. 6º.

4.2.2. *Los complementos salariales*

El segundo de los elementos que compone la estructura salarial son los complementos salariales, que en caso de que se establezcan se van a añadir al salario base. El texto estatutario alude a tres clases de complementos salariales: los fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales, los establecidos en atención al trabajo realizado y los referentes a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Formulación legal flexible y abierta que va a permitir que aunque en el sector de referencia los complementos salariales no tienen porque seguir dicha clasificación puedan incluirse en alguno de los tipos mencionados.

Los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a la persona del trabajador tradicionalmente han sido la antigüedad, títulos, idiomas o conocimientos especiales o cualquier otro de naturaleza análoga. La tendencia que se observa en la actualidad es su “individualización” orientándose a retribuir méritos personales, responsabilidad, capacidad de iniciativa y una especial entrega, produciéndose un desplazamiento vertical de los complementos puramente personales a los complementos relacionados con el trabajo realizado en sentido amplio, tomándose en consideración los factores personales y de base objetiva⁷⁵¹.

En la regulación convencional de las empresas se recogen el complemento personal de antigüedad, computado con carácter general por trienios, en importe fijado por mensualidades⁷⁵², los premios de antigüedad o vinculación a la empresa,

⁷⁵¹ MONEREO PEREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M^a. A., GALLEGU MORALES, A. J.: *La negociación colectiva en el sector energético*, cit., pág. 301.

⁷⁵² Artículos de los convenios colectivos, 1 de los Acuerdos personal laboral único de la Administración General del Estado (BOE 14-4-2001), disposición adicional primera de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), disposición adicional primera de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 19 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 55 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 3 de la empresa personal laboral del Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 17 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001), 29 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001), 39 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001), 23 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 37 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 36 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 16 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005), 48 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) y 29 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

consistentes en el abono de una cantidad económica o en días de permiso retribuido cuando se cumplen determinado número de años que difiere de permanencia en la empresa⁷⁵³ y otros complementos en los que se observa la mencionada individualización: el complemento de responsabilidad artística, que retribuye el ejercicio de la citada responsabilidad⁷⁵⁴, el complemento por interpretación de instrumento especial, que son los recogidos específicamente en el convenio colectivo, cuya interpretación es voluntario⁷⁵⁵ y la colaboración instrumental, que se abona a quien realiza su labor interpretando un instrumento diferente al que figura en su contrato de trabajo⁷⁵⁶.

Los complementos salariales en función de circunstancias relativas al trabajo realizado van a ser variables, específicos, con denominaciones diferentes y no consolidables, salvo acuerdo en contrario. En la actividad de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas y en el sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore se recoge el denominado tercera sesión, que se abona cuando ésta o las siguientes sobrepasen el horario normal, con un incremento del ciento cincuenta por ciento sobre la remuneración total diaria, siendo discutible su configuración convencional como tal complemento (que proviene de las extintas Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales) por cuanto lo que compensa es realmente la realización de

⁷⁵³ Artículo 40 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999) al cumplir los 25 años de servicio, la cuantía se recoge en el convenio. El artículo 64 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) recoge que el personal que lleve 30 años ininterrumpidos percibirá una mensualidad extraordinaria de salario. El artículo 41 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) establece como premios por vinculación en la empresa que los trabajadores al cumplir los 24 años de permanencia la entidad tendrán el derecho a disfrutar de 15 días continuados de permiso retribuido dentro del año del vencimiento, que podrán ser sustituidos por una compensación económica equivalente a petición del interesado.

⁷⁵⁴ Artículos de los convenios colectivos, 37 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 38 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁷⁵⁵ Artículos de los convenios colectivos, 36 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 3 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), 37 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 42 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga S.A. (BOP 26-2-2004), 53 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) y 29 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁷⁵⁶ Artículos de los convenios colectivos, 69 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 20-11-2003), 29 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de la Coruña (BOP 28-10-2005) y 53 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1 28-10-2005).

horas extraordinarias⁷⁵⁷. En el sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales se establece el complemento por doblaje cuando es necesario efectuar éste y se dan las condiciones que se establecen⁷⁵⁸.

En el ámbito de las empresas se recogen complementos salariales diversos: por la realización de funciones asociadas a la prestación objeto del contrato de trabajo (plus por actuaciones como solistas dirigido a los profesores que han sido elegidos como tales para actuaciones concretas o para la temporada)⁷⁵⁹, plus de categoría superior (para los bailarines que realicen roles de solistas por cada función en público)⁷⁶⁰, servicios en escena (para el supuesto de que en determinadas representaciones hayan de participar en el escenario o como un grupo adicional o banda interna)⁷⁶¹ y complemento de música de cámara (para quienes participen en ciclos de estas características)⁷⁶².

Como complemento que favorece la flexibilidad en el trabajo se recoge el plus de flexibilidad (para adaptar las prestaciones a las necesidades de programación que podrán ser de mañana, tarde o noche)⁷⁶³. Complementos por calidad o cantidad de

⁷⁵⁷ Artículos, 10 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 11 del convenio colectivo del sector de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), revisión salarial (BOCM 27-4-2006).

⁷⁵⁸ Artículos 31 y 32 del convenio colectivo del sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), cuando el doblaje sea necesario y se inicie en plazo superior a sesenta días naturales a partir del siguiente a aquel de finalización del rodaje, el actor tendrá derecho a una compensación equivalente a la parte proporcional del salario percibida por cada día de trabajo durante dicho periodo; el calculo se efectuará a prorrata del salario inicialmente pactado en el contrato de trabajo.

⁷⁵⁹ Artículos de los convenios colectivos, 20 del anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 22 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001), 41 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 80 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 54 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005).

⁷⁶⁰ Artículo 16 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza, (BOP 25-2-2000), no se abona cuando se trata de actuaciones benéficas o gratuitas.

⁷⁶¹ Artículos de los convenios colectivos, 41 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 4-1-2000), 22 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001), 68 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 45 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 29 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005) y 52 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005).

⁷⁶² Artículo 40 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003).

⁷⁶³ Artículo 23 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

trabajo⁷⁶⁴ van a ser el plus de actividad (en función de los servicios prestados)⁷⁶⁵, el complemento de asistencia y de puntualidad (con la finalidad de incrementar tales aspectos)⁷⁶⁶ e incentivo por días de servicio (que se devenga todos los meses en proporción a los días en que se ha participado en los servicios programados)⁷⁶⁷.

Los complementos salariales fijados en función de la situación y resultados de la empresa que se recogen, aunque se denominen de forma similar a los complementos encuadrados estatutariamente en esta categoría, no van a tener el significado clásico de vincular a los trabajadores a la marcha de la empresa, son: el plus de productividad (dirigido a retribuir la asistencia a las actividades de formación que se establecen)⁷⁶⁸ y el incentivo de productividad (que recoge el interés e iniciativa en el desarrollo de la actividad y va ligado a su aumento por la flexibilidad en el trabajo)⁷⁶⁹. No se alude a participación en beneficios como tal pero sí se contempla en los contratos de trabajo de grabación de forma bastante habitual que la retribución consista en un porcentaje de los beneficios que la empresa obtenga⁷⁷⁰.

⁷⁶⁴ HERRAIZ MARTÍN, M^a. M.: *Los complementos por mayor trabajo realizado*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1997, págs. 77 y 78, pone de relieve que no todos los trabajos pueden ser objeto de remuneración atendiendo a la mayor cantidad de trabajo realizado con cita de Dieguez Cuervo, que considera que se resienten a ser retribuidos por esta vía los trabajos de índole propiamente intelectuales, entre ellos, los artísticos, es fundamental por tanto la posible medición del resultado obtenido por el trabajador para poder emplear el sistema de retribución mediante primas al rendimiento.

⁷⁶⁵ Artículos de los convenios colectivos, 17 de la Empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001) y 50 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005).

⁷⁶⁶ Artículos de los convenios colectivos, 4 personal laboral de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000) y 29 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁷⁶⁷ Artículo 17 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2000).

⁷⁶⁸ Artículo 23 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

⁷⁶⁹ Artículos de los convenios colectivos, ligado al aumento de la productividad por actividades de formación, 23 y 81 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 37 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003).

⁷⁷⁰ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de febrero de 1988, FJ. 2º (RJ. 958/1988) recoge que en el caso de las actividades dedicadas a grabación la retribución no se desnaturaliza por el hecho de que la empresa abone un porcentaje de los beneficios que obtenga sobre las ventas. En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña, de 27 de diciembre de 1990, FJ.1º (AS. 4444/1990) la retribución consiste en unos royalties sobre ventas efectuadas en España, incrementado cuando dichas ventas se realicen en el extranjero.

Los convenios colectivos no suelen aludir al carácter consolidable o no de dichos complementos por lo que será de aplicación el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, serán consolidables los complementos personales y los derivados de la cantidad y calidad de trabajo y no consolidables los vinculados al puesto de trabajo y a la situación y resultados de la empresa.

Además los artistas interpretes o ejecutantes (incluidos en el ámbito subjetivo de aplicación de la Ley de Propiedad Intelectual, Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, modificado por Ley 23/2006, de 7 de Julio, aquellos que representen, canten, lean, reciten, interpreten o ejecuten en cualquier forma una obra, artículo 105) van a tener unos derechos morales sobre sus propias interpretaciones contra toda imitación, deformación o mutilación tendentes a proteger la identidad del artista y de su obra⁷⁷¹ y unos derechos de carácter patrimonial⁷⁷².

En cierto número de convenios colectivos se recogen unas percepciones, que bajo denominaciones diferentes, se abonan por el empresario al artista en concepto genérico de cesión de derechos de imagen⁷⁷³ cuya naturaleza salarial o extrasalarial

⁷⁷¹ MEDINA PÉREZ, P. I.: *Los contratos cinematográficos*, Dirección General de la Cinematografía y Teatro y el Sindicato Nacional del Espectáculo, Madrid, 1956, pág.126. El artículo 113 de la Ley de referencia se refiere al derecho de paternidad que supone que el artista tiene derecho a que se identifique su nombre como interprete de la obra teatral o audiovisual en la que interviene, su seudónimo o a que no conste si este es su deseo y al derecho de integridad que supone la interdicción de cualquier alteración de su actuación que suponga un atentado contra la misma que lesione su prestigio o reputación, como concreción de este derecho, se exige la autorización expresa del interprete para el doblaje de su actuación en su propia lengua y aunque el precepto de referencia no lo proclame abiertamente se considera que protege al interprete frente al plagio de su actuación, ROGEL SÁNCHEZ, L. F.: "Interpretación, derechos de autor y derechos conexos", *Interpretación y Autoría*, Colección de Propiedad Intelectual, Reus S.A., Madrid, 2004, pág. 84.

⁷⁷² Sobre el tema VALDÉS ALONSO, A., BERZAL MEDINA, E.: "Los derechos de propiedad intelectual e imagen de los artistas en espectáculos públicos", *Documentación Laboral*, número 71, V. II, Madrid, 2004, págs. 107 a 147; HURTADO GONZÁLEZ, L.: *Artistas en espectáculos públicos: Régimen Laboral, Propiedad Intelectual y Seguridad Social*, cit., págs. 201 a 319.

⁷⁷³ En la regulación convencional se van a recoger o reiterar algunas precisiones en relación con el derecho de propiedad intelectual, al establecerse que de acuerdo con el artículo 110 de la Ley de referencia la empresa hace suyos los derechos de reproducción. y comunicación pública, que podrán ser libremente comercializados, por los medios adecuados para ello, artículo 43 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003). El artículo 40 va a precisar que en las actividades de música de cámara en las que voluntariamente participen los profesores y en las actividades no afectas por el pacto de plena dedicación se determina la prohibición expresa de hacer uso de la denominación de la orquesta o cualquiera de sus derivaciones, ya sea idéntica o similar como marca identificativa de sus actuaciones al margen de la actividad empresarial. El artículo 5 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) establece que las actividades artísticas de la empresa son producciones propias que podrán ser libremente comercializadas de acuerdo con la legislación vigente, teniendo en cuenta que los fines esenciales de la empresa son la promoción de la

sigue siendo objeto de polémica doctrinal, ya que en este supuesto se abonan por la empresa, estando el quid de la cuestión en la relación de causalidad o sinalagmaticidad con la prestación de la actividad artística en la empresa o en la mera relación de ocasionalidad o deber empresarial accesorio.

Nuestros tribunales consideran que las cantidades debidas a los trabajadores a consecuencia de las ganancias obtenidas por el empresario por la cesión de los derechos de exhibición han de ser incorporadas al concepto legal de salario. Ya que la propiedad intelectual, en cuanto conjunto de derechos que la Ley reconoce al autor sobre la obra producto de su inteligencia (entendida la expresión en su sentido más amplio y general), “es parte indisoluble de la actividad laboral”, cualquiera que sean los pactos que la regulen⁷⁷⁴. Posición que defiende una parte de la doctrina⁷⁷⁵ y que comparto considerando que se trata de un complemento salarial específico del sector artístico al que afecta. Su carácter extrasalarial se ha mantenido entendiendo que no retribuyen ni directa ni indirectamente la actividad cedida al empresario en virtud del contrato de trabajo, no derivan causalmente del contrato en virtud de reciprocidad obligacional⁷⁷⁶.

música como hecho cultural y bien social. Con la obligación empresarial de velar por los derechos que puedan corresponder a la orquesta como colectivo de artistas interpretes o ejecutantes, artículo 40 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), que precisa que la propiedad de la empresa alcanza a los fonogramas y grabaciones audiovisuales y al derecho de reproducción, distribución y comunicación.

⁷⁷⁴ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de julio de 1985 (RJ. 636/1985), otra cosa conduciría a establecer una artificial y nociva disgregación del contrato en cuanto acuerdo de voluntades organizado para producir determinados efectos, haciéndole perder su sustancial unidad e incluso desaparecer los principios generales y especiales sobre los que cada relación se construye. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 9 de octubre de 1989, FJ. 3º (AS. 7140/1989) se pronuncia sobre una reclamación de cantidad por reposición de programas que estima. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 29 de junio de 1993, FJ. 1º (AS. 3193/1993) se pronuncia asimismo sobre reposición de programas, entendiendo que es a título gratuito, de conformidad con el pacto de consta en el contrato de trabajo, que establece que en caso de intercambio de programas a título gratuito, de cesiones derivadas de acuerdos internacionales del Gobierno español y en las presentaciones en Certámenes y Festivales Internacionales no se devengará ningún nuevo derecho. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social de Madrid, de 7 de noviembre de 1999, FJ. 1º (AS. 4587/1999) recoge que no hay derechos económicos a favor de los artistas por la reposición de programas debido a que en los contratos de trabajo que firmaron cedieron los derechos de emisión, con expresiones tan definitivas y concluyentes como sin reserva del ningún género para todo el mundo.

⁷⁷⁵ GONZALEZ PEREZ, F.: *El Estatuto laboral del artista en espectáculo públicos*, cit., pág.162; DOLZ LAGO, M. J.: “La relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos”, cit., pág. 153; ROQUETAS BUJ. M. : *El trabajo de los artistas*, cit., pág. 79.

⁷⁷⁶ ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas en espectáculos públicos*, cit., pág. 269, entiende que el contrato de trabajo especial de los artistas en espectáculos públicos en el que se pacte la cesión de los derechos de propiedad intelectual es un negocio jurídico complejo, reúne dos operaciones: una de naturaleza laboral y otra civil, que podrían desarrollarse por separado, un primer

En el sector del espectáculo taurino en concepto de derechos de imagen por los espectáculos que se transmitan por televisión o se filmen en video todos los integrantes de la cuadrilla van a tener derecho a la cuantía económica que se fije en el contrato de trabajo⁷⁷⁷.

En el sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales por la cesión de derechos de fijación, reproducción y distribución de la interpretación la cantidad que percibe el actor de la empresa es única, adicional y separada a la remuneración pactada, equivalente al cinco por ciento del salario total acordado⁷⁷⁸.

En la actividad de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas y en el sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore se le denomina aumentos por retransmisión de espectáculos, se incrementa el salario en un cincuenta por ciento cuando la grabación es por radio y un quinientos por ciento cuando es para televisión, requiere la aceptación de la mayoría de los artistas⁷⁷⁹.

En el sector de actores de teatro la cesión de derechos de fijación, reproducción y distribución se abona con el incremento del cinco por ciento sobre la cantidad bruta del salario percibida por el actor⁷⁸⁰.

contrato laboral cuyo objeto es la prestación de una actividad artística en unas condiciones determinadas a cambio de un salario y un segundo contrato cuyo objeto es la cesión no ya de la actividad sino de unos derechos de explotación de dicha actividad a cambio de un precio, págs. 270-271.

⁷⁷⁷ Modelo oficial del contrato de trabajo y disposición final segunda del convenio colectivo del Espectáculo Taurino (BOE 15-4-2006), motivo por el que se recoge la prohibición de entrada en las plazas de toros de vídeo o de televisión, salvo autorización expresa del empresario y con el visto bueno de los miembros actuantes. En caso de impago de los derechos de televisión, venta y comercialización de reportajes o espectáculos grabados con la debida autorización de los miembros actuantes la Comisión de Seguimiento y Vigilancia podrá adoptar el acuerdo de la no participación en esa plaza, negándose autorización para posteriores retransmisiones o grabaciones hasta que la reclamación haya sido resuelta.

⁷⁷⁸ Anexo I del convenio colectivo de los actores que prestan servicios en las empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), debe constar en el contrato de trabajo y se abona junto con el último plazo del pago del salario.

⁷⁷⁹ Artículos, 24 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 26 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), cuando la empresa con fines de propaganda de espectáculo retransmita o televise espacios cuya duración no exceda de tres minutos en televisión y diez en radio con conocimiento del profesional, no tendrá derecho alguno, siempre que se realice dentro de la jornada laboral, pagándose como horas extraordinarias las que excedan de seis horas y media.

⁷⁸⁰ Anexo I del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005) y artículo 8 del convenio colectivo

En el ámbito de las empresas musicales, orquestas, las grabaciones son uno de los servicios que componen la jornada laboral, no obstante, en algunos casos se recoge que las retransmisiones y/ o grabaciones para radio, televisión, discos compactos o cualquier otro soporte audiovisual conllevan una retribución para el trabajador que se fija con criterios diferentes: un tanto por ciento⁷⁸¹, el abono de una paga extraordinaria⁷⁸² o un complemento al que se denominada grabaciones, que se distribuye en 12 pagas, que suele estar recogido dentro de las disposiciones relativas al salario⁷⁸³. En algún supuesto se va a establecer la obligación de informar a los representantes de la orquesta de las fijaciones, transmisiones sonoras o audiovisuales y del nombre de las empresas que participan a efectos del seguimiento de los derechos de propiedad intelectual⁷⁸⁴.

También van a tener derecho a una remuneración por copia privada, consistente en una cantidad fijada de forma única y equitativa según la modalidad reproducción, fonograma o videograma. De naturaleza extrasalarial ya que es un derecho que la Ley reconoce a todos los artistas incluidos en su ámbito de aplicación sean o no trabajadores por cuenta ajena. Se satisface por los fabricantes, distribuidores, mayoristas, minoristas y sucesivos adquirentes de los equipos, aparatos y materiales necesarios para su

de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005), en caso de filmaciones o grabaciones de las producciones teatrales para su posterior explotación comercial el actor tendrá derecho a una retribución adicional.

⁷⁸¹ Artículos de los convenios colectivos, 36 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid de 6 de julio de 1999) veinte por ciento, con la obligación de los trabajadores de realizar retransmisiones y grabaciones ya sean en audio o en video que les sean requeridas por la empresa dentro de la jornada laboral y en el horario establecido en el convenio; se recoge cómo se computan a efectos de la duración de la jornada, estableciéndose la citada contraprestación económica que se aumenta cuando se realizan fuera de la jornada laboral, 39 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001) que fija el incremento en un cincuenta por ciento de los beneficios obtenidos y 55 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. cincuenta por ciento neto de lo acordado por la empresa (BOP 1-8-2005).

⁷⁸² Disposición adicional de la empresa personal laboral del Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000).

⁷⁸³ Artículos de los convenios colectivos, 36 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 23 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 41 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 16 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 23-6-2005) y 34 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁷⁸⁴ Disposición adicional del convenio colectivo de la empresa personal laboral del Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000).

producción. Se recauda, distribuye y hace efectiva a través de las Entidades de Gestión de los Derechos de Propiedad Intelectual (artículo 25).

Y a unas remuneraciones satisfechas por los usuarios de un fonograma publicado con fines comerciales o de una reproducción y por los usuarios de las grabaciones audiovisuales destinadas a radiodifusión y a actos de comunicación pública. Son las Sociedades de Gestión de los Derechos de Propiedad Intelectual quienes se encargan de hacer efectivos estos derechos y de su reparto, en el que participan también los productores de fonogramas y de grabaciones audiovisuales (artículo 108). De naturaleza extrasalarial por los motivos expuestos con anterioridad.

4.2.3. Las pagas extraordinarias

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, no efectúa ninguna previsión en relación con las pagas extraordinarias⁷⁸⁵. Salvo en los sectores del espectáculo taurino y de actores en empresas productoras de obras audiovisuales en los que no se alude a la materia en el resto de los sectores y empresas se suele establecer el derecho a dos pagas extraordinarias al año, en la cuantía que se determina en convenio colectivo, que difiere: salario base, salario base más antigüedad y en algún supuesto se incluye algún complemento⁷⁸⁶. Como excepción en algún convenio colectivo de empresa se recoge el derecho de los trabajadores a tres pagas al año⁷⁸⁷.

⁷⁸⁵ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, Sala de lo Social, de 24 de mayo de 1999, FJ. 7º (AS. 2144/1999) desestima la reclamación de que a la cantidad pactada por actuación, muy superior al salario mínimo interprofesional, haya que añadirse la parte proporcional de pagas extraordinarias, debiendo de estarse a la retribución pactada en contrato de trabajo.

⁷⁸⁶ Artículos, 17 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 50 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 19 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), disposición adicional segunda de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 56 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 23 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 39 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 37 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 16 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005), 47 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A.(BOP 1-8-2005) y 32 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁷⁸⁷ Artículo 3 del 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), se abona en abril y se condiciona a la asistencia y puntualidad al trabajo. El artículo 40 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001) la denomina paga de beneficios y le atribuye carácter complementario e incentivador.

En caso de contratos de duración superior a un año cabe pactar que la retribución se abone en doce mensualidades. En el supuesto de contratos de duración inferior a un año se incrementa proporcionalmente la parte correspondiente⁷⁸⁸ o bien se precisa que los salarios mínimos fijados en convenio en contratos de duración no inferior a veinticinco días incluyen las partes proporcionales de las pagas extraordinarias⁷⁸⁹.

4.2.4. Los tiempos de disponibilidad

El artículo 8.3 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, recoge que “mediante la negociación colectiva se regulará, en su caso, el tratamiento retributivo de aquellos tiempos en los que sin estar comprendidos en la noción de jornada de trabajo el trabajador se encuentre en situación de disponibilidad respecto del empresario”.

No precisa el concepto de tiempos de disponibilidad, la única alusión legal es que se trata de tiempos no incluidos en el concepto de jornada laboral, comprensiva de la prestación efectiva ante el público y el tiempo en que el artista está bajo las ordenes de la empresa a efectos de ensayo o grabación⁷⁹⁰, por lo que será la autonomía colectiva la que determine cuales son tales tiempos de disponibilidad y su retribución.

En la regulación convencional prácticamente no se alude a la materia. Salvo en el sector de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales donde se recoge que el actor quedará a disposición de la producción, incluso noches sí así lo impusiera el régimen de trabajo, deberá estar prevenido y localizable por un tiempo máximo de tres horas, ya que el aviso de convocatoria para el inicio del trabajo le será dado por cualquiera de los medios habituales, al menos con

⁷⁸⁸ Artículos, 17 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 32 del convenio colectivo de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁷⁸⁹ Artículo 12 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

⁷⁹⁰ La concepción de los tiempos de presencia ex artículo 8.3. es difícilmente conectable con las actividades propias de los ensayos y grabaciones, en la medida en que en éstos existe una prestación efectiva de trabajo, si bien no cara el público, que va más allá de una mera puesta a disposición del empresario, GOMEZ MUÑOZ, J. M.: *Las jornadas especiales de trabajo*, Aranzadi S.A., Madrid, 1999, pág. 294.

doce horas de antelación, pero no se establece ningún tratamiento retributivo específico para tal puesta a disposición del trabajador⁷⁹¹.

4.3. Las percepciones extrasalariales

El artículo 7.2 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, precisa que las percepciones que recibe el trabajador como contraprestación de sus servicios no tendrán más exclusiones que las que se deriven de la legislación vigente. Exclusiones que se recogen en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, las percepciones extrasalariales donde se incluyen: las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.

En la regulación convencional se abordan las indemnizaciones o suplidos por gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral. En el sector del espectáculo taurino se recogen los gastos de desplazamiento, hospedaje y manutención, sin especificarse las cantidades separadas a cobrar por dichos conceptos, aunque sí se recoge una cuantía total en concepto de gastos generales, que difiere en virtud de la categoría del jefe de cuadrilla y de la plaza de toros⁷⁹².

Los desplazamientos en la mayoría de los supuestos corren a cargo de la empresa. Así en la actividad de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas, en el sector de actores de teatro (donde se regulan los medios de transporte a utilizar y sus características) y en las empresas⁷⁹³.

⁷⁹¹ Artículo 14 del convenio colectivo nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

⁷⁹² Modelo oficial de contrato de trabajo y tablas salariales del convenio colectivo del sector del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

⁷⁹³ Artículos, 12 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998), cuando los contratos se realicen fuera del lugar de residencia habitual del trabajador si la empresa no pone medio de transporte y el trabajador utiliza su vehículo se abona la cantidad que se fija en concepto de kilometraje, 20 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), si el actor viaja por su cuenta ha de pedir permiso a la empresa y abona los gastos, en el supuesto de que el actor sufra un accidente la empresa queda exonerada de responsabilidad, 12 de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005), 19 de la empresa

En el sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore, salvo pacto en contrato de trabajo, la empresa sólo está obligada a poner medio de transporte cuando el profesional esté trabajando en un centro de trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid y tenga que trabajar en otro situado a más de veinticinco kilómetros⁷⁹⁴.

En el sector de actores en empresas productoras de obras audiovisuales cuando sea preciso el rodaje de secuencias fuera de la localidad en la que se efectuó la contratación el productor podrá optar entre poner a disposición del actor un medio de transporte o abonar el importe de los gastos de desplazamiento en transporte público⁷⁹⁵.

En relación con las dietas se plantean varias posibilidades que se gestione directamente por la empresa alojamiento y manutención, que se tramite sólo el alojamiento y se abone la manutención o que se abonen dietas a los trabajadores. La primera posibilidad se recoge en el sector de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales el alojamiento y la manutención se gestiona por la empresa⁷⁹⁶. La segunda posibilidad se establece en el sector de actores de teatro, la empresa puede hacerse cargo de la contratación del alojamiento y abonar al actor media dieta⁷⁹⁷. El abono de las dietas a los trabajadores se recoge en la actividad artistas en

Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-200), 35 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 32 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 46 de la empresa Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 61 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) y 31 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁷⁹⁴ En el supuesto de que la empresa no ponga a disposición medio de transporte abonará la cantidad por kilómetro que se fija, artículo 14 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

⁷⁹⁵ Artículo 28 del convenio colectivo del sector de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), se recoge la categoría del medio de transporte que el productor debe abonar, si el actor con permiso del productor viaja por su cuenta percibe la cantidad establecida por kilometraje.

⁷⁹⁶ Artículos 25, 28 y 29 del convenio colectivo del sector de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), los gastos de alojamiento que se denominan de estancia sólo se generan cuando el desplazamiento del actor exceda de una jornada y deba de pernoctar en el lugar del desplazamiento, recogiéndose sus características, los gastos de manutención se prestan en el lugar de rodaje.

⁷⁹⁷ Artículo 20 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM -3-2005), siempre que el desplazamiento exceda de una jornada laboral completa y el actor debe de pernoctar fuera de su domicilio. El abono de las dietas es por adelantado o en su defecto al llegar al lugar de destino. En las actuaciones al extranjero corre de cuenta de la empresa, la cantidad de la dieta se establece según la agrupación que se efectúa de países y continentes y artículo 12 del convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005).

salas de fiesta, baile y discotecas en la cuantía que las partes establezcan y en los convenios colectivos de empresa⁷⁹⁸.

En la actividad de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas se establece un complemento extrasalarial denominado aumento por razón de feria local que tiene la finalidad de compensar los aumentos del precio del hospedaje en época de feria, se percibe un incremento del cincuenta por ciento sobre la remuneración acordada durante los días festivos oficiales, condicionado a que la retribución del artista no exceda de la cantidad que se fija y a que tenga su domicilio habitual fuera de la localidad en la que se celebre⁷⁹⁹.

Otras percepciones extrasalariales que se establecen en los convenios colectivos determinándose su cuantía son: plus de transporte⁸⁰⁰, plus de desgaste de instrumentos⁸⁰¹, plus en concepto de ayuda indumentaria y elementos de trabajo⁸⁰², plus por vestuario⁸⁰³, plus por

⁷⁹⁸ Artículos, 12 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 43 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S. A (BOP 2-7-2001), 19 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001), 47 de la empresa Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 25-2-2004), 61 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) y 31 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁷⁹⁹ Artículo 23 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998).

⁸⁰⁰ Artículos, 12 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 15 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004) y 1 de los Acuerdos del personal laboral único de la Administración General del Estado (BOE 10-4-2001).

⁸⁰¹ Artículos de los convenios colectivos, 18 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001), 6 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), 39 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001), 67 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 38 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 39 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 49 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) y 29 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁸⁰² Artículos de los convenios colectivos, 15 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004) y 19 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 3-2-2000), a las profesoras se le entrega una cantidad para proveerse de vestuario, que puede ser prorrateada en doce mensualidades.

⁸⁰³ Artículos de los convenios colectivos, 21 del anexo 3, régimen especial de trabajo en la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 57 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 39 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 29 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

maquillaje y caracterización⁸⁰⁴ y plus por kilometraje⁸⁰⁵.

4.4. El pago

Al pago del salario no alude el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por lo que va a ser de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, artículo 29, en virtud de lo dispuesto en el artículo 12.1 del Real Decreto citado. Los convenios colectivos sectoriales y de empresa sí efectúan alguna referencia.

Al momento temporal en que surge la obligación empresarial de pago del salario se la van a dedicar previsiones que difieren, se recogen varias posibilidades: el abono con anterioridad a la actuación, al finalizar ésta, al vencer la semana o por meses. El pago del salario antes de la realización de la actuación se establece en el sector del espectáculo taurino, se abona antes de las doce horas del día en que se celebre la corrida (con inclusión de los gastos de desplazamiento, hospedaje y manutención) o antes del sorteo si fuese matinal o nocturno⁸⁰⁶. El abono del salario al finalizar la actuación se recoge en el sector de doblaje en los contratos por convocatoria, el pago del salario se efectúa al final de ésta⁸⁰⁷. El pago por semanas vencidas se establece en los sectores de actores en empresas productoras de obras audiovisuales y de actores de teatro cuando la contratación es por semanas⁸⁰⁸. Si la contratación es por meses el pago del salario se realiza el último día del mes en los sectores de actores empresas productoras de obras audiovisuales y de actores de teatro⁸⁰⁹. Cuando la contratación es por tiempo indefinido

⁸⁰⁴ Artículos, 1 de los Acuerdos relativos al convenio colectivo personal laboral único de la Administración General del Estado (BOE 10-4-2001) y 57 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

⁸⁰⁵ Artículo 62 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005)).

⁸⁰⁶ Artículo 20 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

⁸⁰⁷ Artículos de los convenios colectivos, 52 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 51 del sector de profesionales del doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-7-1997) y 34 del sector de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002).

⁸⁰⁸ Artículos de los convenios colectivos, 11 nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005) y 12 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

⁸⁰⁹ Artículos de los convenios colectivos, 11 nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 214-4-2005) y 12 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

se abona al término del mes natural, previsión contenida en el sector de doblaje y en el ámbito de algunas empresas⁸¹⁰.

La previsión estatutaria de que el trabajador (y con su autorización sus representantes legales) tendrá derecho a percibir antes del día señalado anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado se reitera en los sectores de actores en empresas productoras de obras audiovisuales y de actores de teatro⁸¹¹. Y en algunos convenios colectivos de empresa donde se recogen especificaciones sobre la cuantía de los anticipos⁸¹².

El pago del salario se hará documentalmente, el recibo de salarios cabe que se pacte en convenio colectivo como se hace en algún sector y empresa⁸¹³ o que se establezca la utilización del modelo oficial⁸¹⁴. La obligación empresarial de repercutir en los salarios de los trabajadores los descuentos legales que correspondan se reitera en los sectores de doblaje y de actores de teatro⁸¹⁵. En el sector de actores en empresas

⁸¹⁰ Artículos de los convenios colectivos, 52 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 51 del sector de profesionales del doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-7-1997), 35 del sector de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002), 7 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000) y 47 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003).

⁸¹¹ Artículos de los convenios colectivos, 12 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005) y 11 de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), que exceptúa del citado derecho los contratos de duración inferior a quince días.

⁸¹² Artículos de los convenios colectivos, 43 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 41 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 54 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001), 56 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 63 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005).

⁸¹³ Artículos, 13 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 21 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004) y 48 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 3-2-2000).

⁸¹⁴ Artículos de los convenios colectivos, 27 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 27 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997) y 12 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

⁸¹⁵ Artículos de los convenios colectivos, 34 de doblaje y sincronización (rama artística) de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 22 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005) y 36 de profesionales de doblaje (rama artística) de Valencia (DOCV 23-10-2002).

productoras de obras audiovisuales se recoge el abono por las partes conforme a lo previsto en la legislación vigente⁸¹⁶.

4.5. Las cláusulas de inaplicación salarial

Uno de los extremos que puede formar parte del contenido mínimo del convenio colectivo es la cláusula de inaplicación salarial (artículos 82.3. y 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores). En su caso en los convenios colectivos supraempresariales han de constar las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial establecido respecto de las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. En ausencia de la citada cláusula la inaplicación salarial únicamente puede tener lugar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, cuando lo requiera la situación económica, siendo la comisión paritaria la encargada de solventar la discrepancia motivada por falta de acuerdo. La determinación de las nuevas condiciones salariales corresponde a la empresa y a los representantes de los trabajadores y en defecto de acuerdo a la citada comisión.

Sólo tres convenios colectivos van a recoger cláusulas de inaplicación salarial. En el sector del espectáculo taurino se denomina cláusula de descuelgue salarial y plantea que las empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos ejercicios anteriores podrán no aplicar el incremento salarial una sola temporada, dentro de cada tres años consecutivos. Las solicitudes se presentan ante la Comisión de Seguimiento y Vigilancia. La adopción del acuerdo corresponde a esta Comisión. Los salarios dejados de percibir deberán ser abonados por los empresarios a los subalternos y a los jefes de cuadrilla dentro de los tres años siguientes a aquel en que se aplique la cláusula de descuelgue⁸¹⁷.

En el sector de doblaje se recoge la citada cláusula en los convenios colectivos de Andalucía y Cataluña. En el primero de ellos se establece que conforme al artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores la inaplicación se concretará previo pacto entre la empresa y los trabajadores, o en su caso por la comisión paritaria, si así lo requiere la

⁸¹⁶ Artículo 33 del convenio colectivo nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

⁸¹⁷ Disposición adicional tercera del convenio colectivo nacional taurino (BOE 15-4-2006).

situación económica de la empresa. En el segundo se denomina modificación de las condiciones salariales, se remite al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, disponiendo que las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse temporalmente el régimen salarial o las condiciones de pago a aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación sólo podrán ser acordadas a petición de la empresa por la comisión paritaria⁸¹⁸.

4.6. La compensación y absorción salarial

El artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores de aplicación supletoria ya que el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, guarda silencio sobre la materia, va a recoger que operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Se trata de un mecanismo de neutralización salarial al que se alude en escasos convenios colectivos, en los que se recoge que la empresa podrá absorber o compensar los aumentos o mejoras que contengan las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sea cual sea su origen siempre que estas sean superiores en su conjunto y cómputo anual. Las disposiciones legales futuras que conlleven una variación en todos o algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica cuando considerados en su totalidad anual superen el nivel total de éste, debiendo entenderse absorbidos en caso contrario por las mejoras pactadas en el mismo⁸¹⁹. No serán compensables ni absorbibles las mejoras voluntarias concedidas por la empresa⁸²⁰.

⁸¹⁸ Artículos de los convenios colectivos, 38 de doblaje y sonorización de Andalucía, rama artística (BOJA 8-9-1994) y 51 de profesionales de doblaje (rama artística) de Cataluña (DOGC 6-10-1997).

⁸¹⁹ Artículo 6 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

⁸²⁰ Artículo 7 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma de la Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-6-2000).

4.7. La revisión salarial

La negociación colectiva de los sectores artísticos recoge en algunos convenios colectivos cláusulas de revisión salarial de carácter anual. El referente que se toma es el índice de precios al consumo. El incremento salarial establecido es diferente: los salarios y restantes condiciones económicas serán incrementados de forma automática a partir del primero de enero de cada año conforme al incremento sufrido por el índice de precios al consumo⁸²¹ o un punto por encima del citado índice⁸²² o de conformidad con el fijado para el año anterior⁸²³.

En el caso de la Administración Pública, empresa pública o empresa con participación pública el incremento salarial será el que se fije en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y se aplique a las categorías laborales a las que esté homologado el personal artístico⁸²⁴.

⁸²¹ Artículos, 4 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 51 nacional de doblaje, rama artística (BOE 2-2-1994), 3 de doblaje y sonorización, rama artística, de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 34 de profesionales de doblaje y sonorización, rama artística, de Valencia (DOCV 23-10-2002), 6 de profesionales de la danza, circo variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 8-2-2004), 4 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 36 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999) y 3 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de la Coruña (BOP 28-10-2005).

⁸²² Artículo 3 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

⁸²³ Artículo 2 del convenio colectivo para actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005).

⁸²⁴ Artículos de los convenios colectivos, apartado II de los acuerdos del personal laboral único de la Administración General del Estado (BOE 10-4-2001), 31 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 16 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 41 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001), 4 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 4 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

5. LAS VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL

El Real Decreto regulador de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos no contiene mención específica alguna sobre la materia, por lo que por la aplicación supletoria que se recoge en su artículo 12.1 va a regir el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral. En la regulación convencional o por parte de nuestros tribunales se efectúan algunas precisiones o pronunciamientos en modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional, movilidad geográfica, sucesión de empresas, subcontrata de obras o servicios, cesión ilegal de trabajadores, suspensión del contrato de trabajo, excedencias y transmisión de empresa.

5.1. La movilidad funcional

La movilidad funcional se regula en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. La movilidad funcional ordinaria la realizada dentro del grupo profesional o en su caso entre categorías profesionales equivalentes no va a tener otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, donde se incluyen todos aquellos títulos, permisos, licencias y la colegiación profesional si fuese necesaria para el ejercicio de una profesión⁸²⁵ y por la pertenencia al grupo profesional, a falta de definición de éste podrá realizarse entre categorías profesionales equivalentes.

Siendo de resaltar en relación con las titulaciones académicas que las artísticas con carácter general en la actualidad no se exigen, sin perjuicio de que en el ámbito de algunas empresas se establezca como requisito estar en posesión del título académico correspondiente. En referencia con el límite pertenencia al grupo profesional debe indicarse que en el sector de artistas en espectáculos públicos el concepto de grupo

⁸²⁵ SALA FRANCO, T., LOPEZ TARRUELLA, F.: *La modificación de la prestación de trabajo*, Deusto S.A., Bilbao, 1991, pág. 48. Sobre todo teniendo en cuenta que en el sector artístico, además de los estudios equivalentes a universitarios existen otros estudios de carácter no académico pero que si que podrían considerarse a nivel profesional. VALLE MUÑOZ, F. A.: *La movilidad funcional del trabajador en la empresa*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998, pág. 172, recoge que si el trabajador posee una determinada titulación, pero no fue tenida en cuenta a la hora de contratarlo, no sería posible exigirle unas nuevas funciones para las que ya posee el título, sin un nuevo acuerdo de voluntades. El límite va a operar siempre que las nuevas funciones exijan dicha titulación y no por tanto en aquellos casos en que las nuevas funciones no la impongan.

profesional es poco utilizado y en diverso sentido al establecido legalmente, tal y como se ha reseñado con anterioridad.

En el caso de las categorías profesionales se entiende que son equivalentes cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa realización si es necesario de procesos simples de adaptación o de formación (artículo 22 del texto estatutario). Vistas las categorías y especialidades profesionales de los sectores artísticos que plantean acusadas diferencias en función de las diversas actividades, géneros artísticos y espectáculos públicos es difícil plantearse su posibilidad práctica, ya que la adaptación o formación no parece que pueda requerir un simple proceso, con la excepción quizás de los músicos cuando se pertenece a una misma familia musical. Es una materia a la que no se alude en la regulación convencional.

A la movilidad funcional fuera del grupo profesional o categoría equivalente, ascendente o descendente, se refiere algún convenio colectivo de empresa. La movilidad funcional ascendente, realización de funciones superiores⁸²⁶, va a venir limitada con la cláusula genérica de necesidades de servicio⁸²⁷. Ha de tener carácter temporal, nunca podrá exceder de doce meses en dos años, salvo acuerdo con el comité de empresa (en defecto de éste al trabajador que hubiera superado el periodo indicado no se le podrán volver a encomendar las mismas funciones hasta que transcurran como mínimo dos años desde la finalización de éstas)⁸²⁸. El derecho del trabajador a la retribución correspondiente

⁸²⁶ Artículos de los convenios colectivos, 50 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 21 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 11 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 8 de la empresa Fundación Orquesta Filarmónica, Las Palmas de Gran Canaria (BOP Tenerife 14-6-2002), 16 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 46 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 12 personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

⁸²⁷ Artículos de los convenios colectivos, 21 de la Empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999) y 44 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-4-2004).

⁸²⁸ Artículo 11 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S. A. (BOP 2-7-2001), nunca se considerarán como tales las realizadas desde la propia categoría profesional en caso de suplencia, sustitución o división de programas.

a las funciones que efectivamente realice se reitera⁸²⁹ y además en algunos convenios colectivos se recoge un complemento salarial por realización de trabajos de categoría superior⁸³⁰.

Límites particulares establecidos son que los trabajos de categoría superior sólo podrán ser ordenados cuando exista plaza vacante dotada presupuestariamente y se esté en posesión de la titulación requerida en la relación de puestos de trabajo⁸³¹. A nivel procedimental se recoge la obligación de la empresa de comunicación motivada al trabajador y al comité de empresa⁸³². Como fórmula de control se establece la posibilidad de denunciar los incumplimientos en la Comisión de Seguimiento, lo que dará lugar a la oportuna comprobación y determinación de responsabilidades⁸³³.

Sobre el derecho al ascenso se dispone que la realización de funciones de categoría superior no conllevará en ningún caso ascenso automático ni la consolidación de las retribuciones de dicha categoría, para ascender el trabajador tendrá que superar el proceso selectivo de promoción interna y ostentar la titulación o experiencia requerida,

⁸²⁹ Artículos de los convenios colectivos, 50 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 21 de la Empresa Banda Municipal de la Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 61 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 46 la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 12 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁸³⁰ Anexo II del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2005) tiene cuantía diferente en virtud del instrumento que se interprete y artículo 9 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) que recoge que todos los bailarines que efectúen roles de categoría superior serán retribuidos por cada actuación ante el público que realicen, en la cuantía que se recoge por plus de categoría superior, salvo en caso de actuaciones benéficas o gratuitas.

⁸³¹ Artículo 50 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

⁸³² Artículos de los convenios colectivos, 50 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 11 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 16 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

⁸³³ Artículo 50 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

en las pruebas de promoción interna no puntuará el tiempo de duración de las funciones de categoría superior⁸³⁴.

La movilidad funcional descendente, realización de funciones inferiores⁸³⁵, va a venir limitada legalmente por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, a las que se conceptúa como necesidades de servicio⁸³⁶ y por el derecho del trabajador a la retribución de origen, previsión que se reitera⁸³⁷. El límite temporal que se recoge es por tiempo no superior a dos meses continuados⁸³⁸. Se efectuará comunicación motivada al comité de empresa⁸³⁹.

Un supuesto que no se prevé legalmente es el del trabajador que realiza además de las funciones objeto del contrato de trabajo otras funciones correspondientes o no a su grupo profesional o a otra categoría profesional no equivalente superior o inferior, con la finalidad de completar la jornada laboral. Movilidad funcional parcial en la que se plantea el problema de determinar cuál es la retribución a percibir. Se entiende que al no realizar el artículo 39 del texto estatutario distinciones entre movilidad funcional total o parcial habría que aplicar a este supuesto las mismas reglas que a la movilidad funcional total.

Las alusiones que tienen alguna relación con este tema se encuentran en los sectores de doblaje y de actores de teatro. En el sector de doblaje se establece que si concurren en un contrato de trabajo más de una especialidad la remuneración se

⁸³⁴ Artículos de los convenios colectivos, 11 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 49 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005).

⁸³⁵ Artículos de los convenios colectivos, 11 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 16 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOCG 28-7-2003) y 46 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁸³⁶ Artículos de los convenios colectivos, 16 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 46 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁸³⁷ Artículos de los convenios colectivos, 11 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 16 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOCG 28-7-2003) y 49 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 28-2-2004), incluyendo el complemento artístico.

⁸³⁸ Artículos de los convenios colectivos, 11 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 16 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOCG 28-7-2003).

⁸³⁹ Artículo 11 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S. A. (BOP 2-7-2001).

configurará adicionando las retribuciones que correspondan a cada especialidad⁸⁴⁰. En el sector de actores de teatro se recoge que los actores de reparto o de pequeñas partes podrán doblar papeles, en cuyo caso percibirán la retribución correspondiente a la categoría superior, según el cómputo de espacios globales del texto de ambos papeles⁸⁴¹ o que si interpretan más de un papel cobrarán el sueldo correspondiente a la categoría más alta de las que se interprete⁸⁴²

5.2. La movilidad geográfica

Los desplazamientos⁸⁴³ son consustanciales a la mayoría de las actividades artísticas en espectáculos públicos, salvo en el caso de doblaje, razón por la que el artículo 7 del Real Decreto 1435/ 1985, de 1 de agosto, establece que por convenio colectivo o pacto individual se regulará el régimen de los desplazamientos y giras. Materia que como se ha reseñado con anterioridad se prevé efectivamente en la negociación colectiva, con la excepción del sector señalado.

A mayor abundamiento una de las menciones que se van a establecer en varios convenios colectivos como contenido mínimo del contrato de trabajo es la determinación del lugar de trabajo, que con carácter general va a ser el lugar de la

⁸⁴⁰ Artículos de los convenios colectivos, 27 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 5 de doblaje y sonorización, rama artística, de Andalucía (BOJA 8-9-1994) y 27 de profesionales de doblaje de Cataluña, rama artística (DOGC 6-10-1997). El artículo 26 de doblaje y sonorización, rama artística, de Andalucía (BOJA 8-9-1994) recoge que en el supuesto de que coincidan en una misma convocatoria más de una de las características especiales se entenderán acumulables a todos los efectos.

⁸⁴¹ Artículo 19 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM1-3-2005), que establece que los actores protagonistas o secundarios sólo podrán interpretar un papel, salvo exigencias artísticas del montaje.

⁸⁴² Artículo 7 del convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005).

⁸⁴³ SERRANO OLIVARES, R.: *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, pág. 185, distingue: centro móvil y lugar de trabajo variable. Centro móvil aparece referido a aquellos supuestos en que la unidad entera productiva con su plantilla y dirección técnica y laboral se desplaza, poniendo el ejemplo del personal tripulante de un buque. Lugar de trabajo variable indica aquellas situaciones en las que la ejecución de las actividades se organiza desde centros territorialmente estables, donde radica la dirección laboral y técnica y de los que parten y a los que convergen las singulares prestaciones laborales coordinadas, resultando en tales casos únicamente itinerantes los lugares de trabajo. La Sentencia del Juzgado de lo Social, de Badajoz, número 6, de 6 de noviembre de 2002, FJ. 5º (AS. 58/2002) entiende que la falta de centro de trabajo concreto no excluye la relación laboral, hay centros de trabajo itinerantes, empresas que laboran en otros centros e incluso trabajo a domicilio, en relación con una orquesta.

actuación. Así emplazamiento o emplazamientos en los que al menos de forma genérica tendrá lugar el rodaje, el cuál será considerado a todos los efectos como centro de trabajo donde el actor presta servicios⁸⁴⁴, plaza o plazas donde se van a celebrar las corridas⁸⁴⁵, lugar donde vaya a actuarse⁸⁴⁶ o con cláusulas generales, dadas las especiales características de la empresa los trabajadores desarrollarán cualquier aspecto de su trabajo allí donde sea preciso, en la empresa o en cualquier sitio del Estado Español o del extranjero como consecuencia de salidas, desplazamientos y giras⁸⁴⁷.

Los traslados se rigen por el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores por aplicación supletoria. A esta materia no se refiere la regulación convencional. Es difícil plantearse esta posibilidad en los sectores artísticos, a salvo quizás del sector de doblaje en el que habitualmente se trabaja en un lugar determinado (dependiendo de lo pactado en contrato de trabajo sobre el lugar de prestación de servicios), ya que las empresas con objeto social artístico en espectáculos públicos no suelen por ahora tener sedes en otra localidad.

5.3. La modificación sustancial de condiciones de trabajo

La modificación sustancial de condiciones de trabajo se regula en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores por aplicación supletoria. Nuestros tribunales se han pronunciado sobre el tema en el caso de unos artistas, animadores de calle de un parque

⁸⁴⁴ Artículo 8 del convenio colectivo nacional de actores en empresas productoras en obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

⁸⁴⁵ Modelo oficial de contrato de trabajo, convenio colectivo del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

⁸⁴⁶ Anexo I del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1995), plaza fija o en gira y local o locales de actuación, anexo del convenio colectivo sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004) y artículo 21 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005). El artículo 35 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) precisa que a efectos de ensayos es el teatro, cuando se cambie de sede dentro de la ciudad no comportará modificación sustancial de condiciones de trabajo.

⁸⁴⁷ Artículo 2 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003). El artículo 2 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) establece que el convenio colectivo se aplicará cualquiera que sea el ámbito en que el ballet realice su trabajo en España o en el extranjero, dado su carácter de empresa de difusión itinerante de la cultura.

temático, considerando que dada la redacción legal la materia afectada puede serlo cualquiera y que la sustancialidad de la modificación es un concepto jurídico indeterminado que debe considerarse tras el examen individualizado del caso concreto.

Entendiendo que la medida adoptada por la empresa de aumentar el número de pases diarios de los artistas de seis a ocho implica una medida afectante al propio sistema de trabajo, al contenido mismo de la prestación exigible, aumentada de modo significativo, ya que implica que los artistas no disponen del tiempo necesario para maquillarse, cambiarse de vestuario y hacer el calentamiento y que en ocasiones han de salir a actuar sin contar con un auxiliar que sirve para proteger al actor del público, con lo que es claro que la medida va a producir perjuicios a los trabajadores afectados ya que les va a exigir una mayor onerosidad, reduciéndose los tiempos de descanso entre pases y de preparación del espectáculo, repercutiendo todo ello en la calidad y en la propia seguridad de los artistas, por lo cual considera que concurre la sustancialidad de la modificación operada. E injustificada tal decisión empresarial por tratarse de una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y no haber seguido la empresa el procedimiento establecido⁸⁴⁸.

En los convenios colectivos sólo se hacen apreciaciones en relación con el horario de trabajo⁸⁴⁹. En el sector de doblaje se establece que los profesionales contratados por tiempo indefinido que tienen asignado horario fijo en contrato de trabajo si tienen que prestar servicios fuera de éste su retribución y forma de pago será la misma que en el contrato por convocatoria⁸⁵⁰.

⁸⁴⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña, de 22 de abril de 2002, FJ. 4º (AS. 1791/2002).

⁸⁴⁹ Artículos de los convenios colectivos, 24 del anexo 3, régimen especial de trabajo en la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 17 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 3-2-2000), 21 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 10 de la empresa Orquesta de Euskadi. S.A. (BOP 1-8-2005).

⁸⁵⁰ Artículo 27 del convenio colectivo nacional de doblaje, rama artística (BOE 20-11-1994).

En el ámbito de las empresas los horarios van a poder ser modificados a juicio de la dirección de la empresa⁸⁵¹, motivadamente⁸⁵², por circunstancias excepcionales⁸⁵³ o por necesidades de organización y planificación originadas por motivación ajena a la empresa⁸⁵⁴. Se notifican a los trabajadores con antelación diversa⁸⁵⁵ y se comunican a los representantes de los trabajadores⁸⁵⁶. En algún convenio colectivo se recoge su forma de compensación, en el caso de modificaciones de horarios que supongan un incremento de horas a trabajar, de traslado de servicios de mañana a tarde y viceversa (cuando no medie un preaviso de setenta y dos horas) y de realización de servicios no programados el tiempo de trabajo modificado se compensa con un recargo sobre la hora base, con descanso o como horas extraordinarias según los casos⁸⁵⁷.

⁸⁵¹ Artículos de los convenios colectivos, 24, régimen especial de trabajo en la Orquesta Sinfónica y Coro del convenio colectivo de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 17 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 3-2-2000), 8 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 25-2-2000), 21 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 10 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 16-9-2005). La autonomía colectiva puede reconocer ajustes del empresario de horarios, siempre que el propio convenio colectivo identifique claramente las causas justificativas de tales alteraciones, VALLEJO DACOSTA, RUTH.: *Modificación de las condiciones de trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002, pág. 115.

⁸⁵² El artículo 8 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 25-2-2000) establece que la planificación de trabajo puede ser modificada motivadamente por la empresa con una antelación de quince días.

⁸⁵³ Artículo 10 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005).

⁸⁵⁴ Artículo 21 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

⁸⁵⁵ El artículo 24, régimen especial de trabajo en la Orquesta Sinfónica y Coro del convenio colectivo de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994) recoge que siempre que se cumpla la jornada semanal de trabajo en conjunto podrá modificarse el horario y la duración de las sesiones, con las limitaciones recogidas en materia de descansos, solicitando el parecer del comité de empresa y previa comunicación con veinticuatro horas de antelación a los trabajadores. El artículo 17 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) establece que las modificaciones de horario ocurridas comunicadas después de diez días tendrán la consideración de modificaciones compensables.

⁸⁵⁶ Artículos de los convenios colectivos, 12 y 24, régimen especial de trabajo en la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 21 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 10 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 16-9-2005).

⁸⁵⁷ Artículos de los convenios colectivos, 10 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 17 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 10 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005). En algunos convenios

5.4. La sucesión de la empresa

La sucesión de la empresa se regula por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores por aplicación supletoria. La única previsión que se recoge en los convenios colectivos, coincidente con la regulación legal, es en el sector del espectáculo taurino, en caso de que el empresario titular de la plaza y firmante de un contrato de trabajo cediera o subarrendara posteriormente la plaza a otra persona o entidad se entenderá que el cesionario, arrendatario o subarrendatario acepta y asume las obligaciones pendientes de cumplimiento que dimanen de los primitivos contratos de trabajo; en caso de infracción el empresario suscribiente y el cesionario quedarán obligados solidariamente a favor de los diestros contratados ⁸⁵⁸.

Nuestros tribunales se han pronunciado en algún supuesto entendiendo que no es suficiente que la sociedad se constituya junto con otra persona física, al no ser por sí sólo elemento determinante de la situación de sucesión empresarial, sino concurre claramente acreditada la transmisión ininterrumpida de la relación laboral entre una y otra empleadora con continuación de la actividad y además con la necesaria transferencia de los elementos materiales, desestimando la pretensión por entender que la exigencia de continuidad de prestación laboral entre cedente y cesionario no ocurre en el caso y no existe constancia de la necesaria transferencia de los elementos materiales ⁸⁵⁹.

5.5. La subcontratación de obras y de servicios

La subcontratación de obras y servicios se rige por lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto-Ley 5 /2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, por aplicación supletoria.

Nuestros Tribunales han estimado su existencia en un supuesto debido a que la empresa demandada tiene la misma actividad que la empresa codemandada, con una

colectivos se recoge que la cancelación de servicios no comunicada a los trabajadores con la antelación que se establece origina el que se considere el servicio como realizado a efectos de su cómputo, 16 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001).

⁸⁵⁸ Artículo 20 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

⁸⁵⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 12 de julio de 2000, FJ. 3º (AS. 4203/2003).

posible operatividad de medios humanos y materiales para la producción de la serie, acreditado en el contrato suscrito entre ambas empresas, donde se dislumbra que la recurrente ha mantenido la dirección efectiva de la productora, dirigiendo el contenido, facilitando materiales, supervisando y controlando la realización e interviniendo de manera tan directa que claramente muestra que tiene facultades de dirección y actuación en el campo o actividad, lo que demuestra que se está en una subcontrata de actividad propia, que no versa única y exclusivamente en la emisión de los productos encargados sino que es posible encuadrarlos dentro de su propia actuación, no obstante dado que la reclamación de la actriz es por gastos de alojamiento y manutención durante un desplazamiento la responsabilidad solidaria de la empresa principal no alcanza a las percepciones de naturaleza extrasalarial ⁸⁶⁰.

5.6. La cesión ilegal de trabajadores

La cesión ilegal de trabajadores se rige por el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo por aplicación supletoria.

Aunque en la doctrina se considera que hay que determinar si la prohibición de cesión ilegal de trabajadores es o no compatible con la especialidad de la relación de los artistas en espectáculos públicos⁸⁶¹ nuestros Tribunales se han pronunciado en un supuesto estimando su existencia ya que queda acreditado que el actor suscribe contrato de trabajo con la empresa para prestar servicios en otra empresa, un parque temático, sólo tenía relación con su empresa a efectos de pago, mientras que era el parque temático quien ostentaba el poder disciplinario y quien aportaba el atrezzo que el actor utilizaba, realizando el mismo trabajo de figuración a pie de calle y en los espectáculos ha habido efectuado en anteriores contratos que había suscrito directamente con el parque temático, ya que la cesión puede tener lugar aun cuando se trate de dos empresas reales si el trabajador de la una trabaja permanentemente para la otra y bajo las ordenes de ésta y aunque se ha acreditado que la empresa que facilita el personal tiene una actividad

⁸⁶⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 19 de octubre de 1999, FJ. único (AS. 3573/1999).

⁸⁶¹ RODRÍGUEZ RAMOS, M. J.: *Cesión de deportistas profesionales y otras formas de prestamismo laboral*, Comares S.L., Granada, 1997, pág. 262,

propia lo relevante a efectos de la cesión consiste en que esa organización no se “ha puesto en juego”, se ha limitado a suministrar la mano de obra del actor a la empresa arrendataria. Motivo por el que condena solidariamente a ambas empresas a las consecuencias legales derivadas del despido del actor⁸⁶².

5.7. La suspensión del contrato de trabajo

La suspensión del contrato de trabajo se rige por el texto estatutario, artículos 45, 47 y 48, por aplicación supletoria. De alguna o algunas de las causas de suspensión del contrato de trabajo se ocupan los convenios colectivos⁸⁶³.

La suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la trabajadora es objeto de algunas referencias, la duración prevista legalmente de dieciséis semanas se amplía⁸⁶⁴, se precisa el número de días que cabe disfrutar antes del parto⁸⁶⁵, se recoge el disfrute por el padre de hasta las cuatro últimas semanas interrumpidas⁸⁶⁶ y en el supuesto de fallecimiento de la madre se limita el permiso del padre para el cuidado del hijo, hasta que éste cumpla seis semanas⁸⁶⁷.

⁸⁶² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de la Comunidad Valenciana de 26 de mayo de 2005 (AS.1967/2005).

⁸⁶³ Artículos de los convenios colectivos, 38 de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), 22 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998), 25 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 22 de la empresa Organismo Autónomo Municipal del Palacio de la Música y Congresos de Valencia (BOP 6-11-1997), 18 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 4 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), 28 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 28 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 33 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 36 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) y 44 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

⁸⁶⁴ Artículos de los convenios colectivos, dos semanas, 22 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 18 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 8 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 33 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁸⁶⁵ Hasta 70 días, artículo 22 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal del Palacio de la Música y Congresos de Valencia (BOP 6-11-1997).

⁸⁶⁶ Artículos de los convenios colectivos, 28 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 33 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁸⁶⁷ Artículo 49 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003).

La duración de la suspensión del contrato en caso de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de un menor de seis años de dieciséis semanas ininterrumpidas se limita en algún convenio colectivo que diferencia su duración en virtud de la edad del hijo si es menor de nueve meses tendrá una duración máxima de ocho semanas (contadas a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción) y si es mayor de nueve meses y menor de cinco años tendrá una duración máxima de seis u ocho semanas⁸⁶⁸.

La suspensión del contrato de trabajo por privación de libertad del trabajador se extiende a cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que en el expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes que alteren esta situación o de que la sentencia condene a la pena de inhabilitación, supuesto en el que no existe reconocimiento de antigüedad ni reserva del puesto de trabajo⁸⁶⁹.

La duración de la suspensión del contrato de trabajo por sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo va a depender de que se trate de falta leve, grave o muy grave. Se tratará en el epígrafe relativo al régimen disciplinario.

En algunos convenios colectivos se alude a la suspensión del espectáculo y a la suspensión de la actuación. En el sector taurino cuando el espectáculo no pueda celebrarse por causa imputable al organizador del mismo y así conste en el acta gubernativa de suspensión del festejo abonará al jefe de cuadrilla sus honorarios sin tener que torear y los subalternos deberán percibir sus retribuciones. Si la suspensión, cualquiera que sea la causa a la que sea debida, se acuerda una vez iniciada la corrida no queda la empresa eximida de la obligación de pagar los honorarios que debió abonar con anterioridad⁸⁷⁰.

⁸⁶⁸ Artículos de los convenios colectivos, 23 de la empresa Organismo Autónomo Municipal del Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 28 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 4 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) y 33 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁸⁶⁹ Artículo 28 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001).

⁸⁷⁰ Artículo 20 y 20 bis del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006), en el supuesto de que se quedara por enchiquerar alguna res de las destinadas a la corrida, no será

En la actividad de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas cuando el espectáculo fuera suspendido el día del debut por causa de la empresa y existiera desplazamiento del profesional desde otra provincia abonará el cincuenta por ciento de las retribuciones convenidas en el contrato de trabajo, con el máximo diario recogido en el convenio colectivo. Si la empresa opta por la continuidad del contrato se pagarán estas cantidades durante la suspensión, si bien a partir del cuarto día ambas partes quedarán en libertad de rescindir el contrato sin indemnización posterior⁸⁷¹, los días de suspensión serán considerados como trabajados cuando cualquiera de las partes tuviera que cumplir inmediatamente después de la terminación del contrato otro compromiso contraído con anterioridad, sino concurre dicha circunstancia se cumplirá íntegramente el contrato de trabajo sin deducir de su duración el número de días de suspensión⁸⁷².

Además en la citada actividad y en el sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore se establece que en el supuesto de que el trabajador no pudiera comenzar su actuación por incumplimiento imputable a la empresa tendrá derecho a la retribución pactada en el contrato de trabajo. La enfermedad o ausencia de las primeras figuras no será causa justificada de suspensión cuando el espectáculo sea de exclusiva responsabilidad de la empresa, pero podrá suspenderlo en lugar de sustituir al artista, caso en el que está obligada al abono de los salarios durante el tiempo que dure la suspensión⁸⁷³.

En relación con los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en el ámbito de alguna empresa se establece que cuando por parte del trabajador se solicite el reingreso si en el momento de producirse se encontrara avanzado un programa se

obligatorio para al espada matarla, fuera del caso en el que como en cualquier otro que se lidiara una res menos de las convenidas, subsistirá para la empresa la obligación de abonar la totalidad de los sueldos y gastos.

⁸⁷¹ Artículo 22 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998).

⁸⁷² Artículo 22 del Acuerdo Marco nacional de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998).

⁸⁷³ Artículos, 22 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998), por todo el tiempo de vigencia, el cual se computa a efectos del contrato de trabajo y 25 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2 2-8-2004), salario íntegro por cada día que dure la suspensión, el cual no se computa a efectos de la vigencia del contrato de trabajo.

incorporará al inicio del programa siguiente, no devengando derecho económico alguno durante el periodo de espera⁸⁷⁴.

Causas de suspensión del contrato de trabajo acordadas en convenio colectivo⁸⁷⁵ son: el supuesto de que durante el periodo de prueba el trabajador mantenga relación laboral indefinida en la empresa en otra categoría en virtud de contrato anterior⁸⁷⁶, la concesión de un permiso por estudios⁸⁷⁷, la realización de conciertos como solista invitado en otra orquesta sinfónica o recitales⁸⁷⁸ y la promoción a alta dirección⁸⁷⁹.

5.8. Las excedencias

Las excedencias por aplicación supletoria se rigen por lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 46. En la regulación convencional las referencias que se efectúan se encuentran en los convenios colectivos de empresa caracterizados por una mayor continuidad laboral. Cuestión lógica dado que algunas contrataciones artísticas a nivel sectorial tienen frecuentemente duración determinada y en algunos supuestos breve.

El derecho a la excedencia forzosa por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo representativo se

⁸⁷⁴ Artículo 28 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001).

⁸⁷⁵ Se pone de relieve en relación con la admisibilidad de las cláusulas pactadas en convenio colectivo, que depende de que las mismas se haya pactado “validamente”, no estén afectada por vicios de consentimiento, no supongan abuso de derecho y se respeten los límites derivados de artículo 3.1.c) del texto estatutario, SALA FRANCO, T., director, BLASCO PELLICER, A., LOPEZ TERRADA, E., NORES TORRES, L. E., LOPEZ BALAGER, M., FABREGAT MONFORT, G.: *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, pág. 142.

⁸⁷⁶ Artículo 13 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León (BOP Valladolid 2-7-2001).

⁸⁷⁷ De duración superior a 21 días, artículo 51 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003).

⁸⁷⁸ Artículo 28 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001).

⁸⁷⁹ Artículo del convenio colectivo 28 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001).

reitera⁸⁸⁰. Se configura como excedencia forzosa automática el caso de que un trabajador pase a desempeñar funciones de alta dirección en la empresa⁸⁸¹. No se alude a otros supuestos de excedencia forzosa, salvo para reiterar el contenido legal.

A la excedencia voluntaria se le van a dedicar algunas previsiones⁸⁸². Se establecen limitaciones en cuanto al número de trabajadores que pueden solicitar excedencia sobre la base de las particularidades que se derivan de la naturaleza del trabajo colectivo⁸⁸³. Se acorta el plazo estatutario de un año para solicitar excedencia⁸⁸⁴. En el ámbito procedimental se establece plazo de solicitud y de renovaciones⁸⁸⁵. Como fórmula de control se recoge la obligación de la empresa de dar cuenta de las resoluciones que adopte en esta materia al comité de empresa⁸⁸⁶. En relación con la posibilidad de solicitud de nueva excedencia se acorta el plazo legalmente previsto a dos o a tres años⁸⁸⁷.

⁸⁸⁰ Artículos de los convenios colectivos, 38 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001) y 51 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003).

⁸⁸¹ Artículos de los convenios colectivos, 29 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001) y 32 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁸⁸² Artículos de los convenios colectivos, 23 del anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 51 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 3-2-2000), 18 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 29 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 37 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001), 27 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 32 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 11 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005), 18 Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005) y 48 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-12-2005).

⁸⁸³ Artículos de los convenios colectivos, 23 del anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994) y 29 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001).

⁸⁸⁴ Artículos de los convenios colectivos, seis meses, 18 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 51 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 32 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁸⁸⁵ Artículo 18 del convenio colectivo personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

⁸⁸⁶ Artículo 29 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001).

⁸⁸⁷ Artículos de los convenios colectivos, 51 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) tres años y 18 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005) dos años.

En referencia a los derechos del trabajador excedente en algún supuesto se recoge el derecho a reserva de puesto de trabajo⁸⁸⁸, mientras que en otros se establece el derecho a ocupar la primera vacante de igual categoría, sino existe pero hay una vacante en una categoría inferior tiene derecho a optar a ésta o bien esperar a que se produzca vacante en su categoría⁸⁸⁹. Con la previsión de que en el supuesto de que el reingreso se debiera de producir en un programa avanzado el trabajador se incorporará de forma efectiva al inicio de la temporada siguiente, sin derecho económico alguno durante el periodo de espera⁸⁹⁰.

En algunos convenios colectivos se acuerdan supuestos de excedencia adicionales a los previstos legalmente. Así la denominada excedencia especial que requiere determinada antigüedad en la empresa e implica reserva de puesto de trabajo⁸⁹¹, la excedencia por incompatibilidad dirigida al trabajador que como consecuencia de la normativa sobre la materia deba optar entre dos puestos de trabajo en el sector público⁸⁹² y la excedencia por estudios de la especialidad que se desempeña⁸⁹³. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos acordados por la Comisión del Convenio Colectivo con el régimen y efectos que allí se prevean⁸⁹⁴.

⁸⁸⁸ El derecho a reserva del puesto de trabajo es durante un año, transcurrido el cual sólo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran en la empresa, artículo 32 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004). La excedencia voluntaria es con reserva de puesto de trabajo si es por periodo no superior a tres años y siempre que el número de trabajadores en excedencia no exceda de seis o aunque no se cubra este porcentaje cuando se perjudique el normal desarrollo de la actividad en la empresa, artículo 51 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003).

⁸⁸⁹ Artículo 18 del convenio colectivo de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁸⁹⁰ Artículo 29 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S. A (BOP 2-7-2001).

⁸⁹¹ Artículos de los convenios colectivos, 32 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOP 20-7-2001), 27 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 40 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005).

⁸⁹² Permanecerá en esta situación mientras persista la causa que la motivó, artículo 29 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP Valladolid 2-7-2001).

⁸⁹³ Artículo 17 del convenio colectivo de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 20-10-2005).

⁸⁹⁴ Artículo 32 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

6. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los artistas en espectáculos públicos podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable, artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores. En la regulación convencional del poder disciplinario se observan dos situaciones: su carencia en los sectores del espectáculo taurino, de doblaje y de actores en empresas productoras de obras audiovisuales y la regulación en muchos supuestos pormenorizada en el ámbito de las empresas. Hay convenios colectivos que establecen un régimen disciplinario inspirado en parte en la derogada Ordenanza o Reglamentación correspondiente.

En los convenios colectivos se va a atender con diferente intensidad a tres aspectos escalonados: la determinación de las conductas u omisiones de los artistas que se consideran incumplimientos laborales y se tipifican como tales, la sanción que corresponde imponer en virtud de la gravedad que conlleve el citado incumplimiento y los requisitos procedimentales para la imposición de las sanciones⁸⁹⁵.

En todo caso el principio de buena fe ha de actuar como criterio de control de la discrecionalidad del empresario, algunas de las consecuencias en este ámbito son: el derecho de defensa del trabajador, el fin correctivo y no punitivo del poder disciplinario,

⁸⁹⁵ Artículos, 26 y 27 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 28 y 29 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 29 de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 12 de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005), 26 del anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 61 a 64 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 55 a 63 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 a 24 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 53 a 62 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 58 a 60 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001), 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 30 y 31 de la empresa Fundación Orquesta Filarmónica Gran Canaria (BOP Las Palmas 23-7-2003), 61 a 63 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 57 a 62 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 20 a 24 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005), 38 a 43 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 20-10-2005) y 92 a 98 de la empresa personal laboral al servicio del patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-10-2005).

la condena al ejercicio irrazonable del citado poder y el principio de inmediatez en el ejercicio del mismo⁸⁹⁶.

6.1. Las infracciones

La tipificación de las infracciones de los artistas en espectáculos públicos se realiza siguiendo la tónica general de definir las conductas u omisiones que se consideran incumplimientos contractuales y elaborando un catálogo que recoge dichos incumplimientos. En general se engloban una serie de normas de conducta y convivencia en la empresa y al tratarse de un sector en bastantes supuestos en contacto directo con el público de respeto a éste.

Las infracciones laborales se clasifican en tres grupos en virtud de la gravedad de la conducta u omisión y el grado de intencionalidad: leves, graves o muy graves. Varios convenios colectivos recogen que los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad, con la sanción que se estime procedente⁸⁹⁷.

Las faltas de asistencia al trabajo en el ámbito de las empresas caracterizadas por el trabajo colectivo se tipifican como leves, graves o muy graves en atención a su número que difiere⁸⁹⁸. En la actividad de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas, en

⁸⁹⁶ GIL Y GIL, J. L.: *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, Ministerio de Justicia, Madrid, 1994, pág. 100.

⁸⁹⁷ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 62 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla León S.A. (BOP 2-7-2001) y 59 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁸⁹⁸ Artículos de los convenios colectivos, 26 del anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 60 y 61 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 58 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 56 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla- León S.A. (BOP 2-7-2001), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 59 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 40 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005). No obstante en alguna empresa se alude a la conducta genérica de repetidas faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada, 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

el sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore y en el de teatro una sola falta de asistencia al trabajo se configura como muy grave⁸⁹⁹.

La falta de puntualidad al trabajo en la actividad de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas y en el sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore se configura como leve cuando es de hasta diez minutos, grave cuando exceda de dicho tiempo y muy grave cuando provoque la suspensión del espectáculo⁹⁰⁰. En el ámbito de las empresas va a depender de su duración o repetición, siendo su configuración variable⁹⁰¹, en algún supuesto se recoge que las ausencias, retrasos o incumplimientos parciales injustificados del horario de trabajo darán lugar a la correspondiente reducción proporcional de haberes en función de la diferencia en cómputo mensual entre la jornada reglamentaria y la efectivamente realizada por el trabajador⁹⁰².

La indisciplina o desobediencia en el trabajo dependiendo del grado de repercusión en la prestación de servicios se tipifica con diversa graduación, como falta leve cuando no repercuta de forma grave en la prestación⁹⁰³ y como falta grave o muy

⁸⁹⁹ Artículos, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998), 28 del convenio colectivo sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004) y 12 del convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005).

⁹⁰⁰ Artículos, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 28 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2 -8-2004).

⁹⁰¹ Artículos de los convenios colectivos, 26 del anexo 3 régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 61 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 9 de la empresa Banda Sinfónica Municipal del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 57 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla- León S.A. (BOP 2-7-2001), 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 40 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005) y 59 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP26-2-2004).

⁹⁰² Artículos de los convenios colectivos, 23 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 59 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001).

⁹⁰³ Artículos de los convenios colectivos, 26 del anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de

grave cuando puedan derivarse perjuicios considerables en el trabajo⁹⁰⁴. También se reitera sin mayores precisiones⁹⁰⁵. Se tipifica como falta muy grave la insubordinación individual o colectiva⁹⁰⁶.

Las ofensas verbales o físicas se configuran como faltas graves cuando se trata de agresiones entre trabajadores en horas de servicio verbales o físicas⁹⁰⁷ y como falta muy grave cuando existen malos tratamientos de palabra, obra o de respeto y

Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000) y 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

⁹⁰⁴ Artículos, 26 del Acuerdo Marco de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 28 del sector de profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 26 del anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), 58 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 40 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 20-7-2001), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 56 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 58 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁹⁰⁵ Artículos de los convenios colectivos, falta grave, 58 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 56 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 40 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005). Falta muy grave, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997) y 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

⁹⁰⁶ Artículos de los convenios colectivos, 59 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 57 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 40 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁹⁰⁷ Artículos de los convenios colectivos, 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000).

consideración al empresario, representantes sindicales y compañeros de trabajo⁹⁰⁸ o en caso de originar frecuentes riñas injustificadas con los compañeros⁹⁰⁹.

En relación con el público se tipifica como falta leve la incorrección⁹¹⁰, como falta grave la desconsideración en el ejercicio del trabajo⁹¹¹ y como falta muy grave los gestos, palabras o actitudes que supongan falta de respeto⁹¹².

La conducta genérica de trasgresión de la buena fe y el fraude, deslealtad y abuso de confianza se configura como falta muy grave⁹¹³. Como manifestaciones concretas se van a recoger una serie de conductas. El abuso de autoridad en el

⁹⁰⁸ Artículos, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 28 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 29 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 62 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 60 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁹⁰⁹ Artículos, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 28 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 61 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁹¹⁰ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 60 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 56 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 55 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001).

⁹¹¹ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda del Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 58 de la empresa Banda Sinfónica Municipal del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000) y 56 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001).

⁹¹² Artículos de los convenios colectivos, 29 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 61 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 25-2-2004).

⁹¹³ Artículo 21 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000).

desempeño de las funciones se configura como falta grave⁹¹⁴. La simulación de enfermedad o accidente se tipifica como falta grave o muy grave⁹¹⁵. El empleo para uso propio de materiales de la empresa se configura como falta muy grave⁹¹⁶. La simulación o encubrimiento de la ausencia de otros trabajadores se recoge como falta grave⁹¹⁷. El falseamiento voluntario de datos e informaciones de trabajo se configura como falta muy grave⁹¹⁸. El abandono de centro de trabajo se va a recoger con diferente entidad, como leve, grave o muy grave⁹¹⁹. El entregarse a juegos en horas laborales en la

⁹¹⁴ Artículos de los convenios colectivos, 58 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 56 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 40 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁹¹⁵ Artículos de los convenios colectivos, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998), 28 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 61 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 58 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canarias (BOP 10-11-1999), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 56 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 3 1-10-2003), 60 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 40 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-20-2005).

⁹¹⁶ Artículos de los convenios colectivos, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998), 28 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 56 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2005) y 61 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-4-2004).

⁹¹⁷ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 58 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 56 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001). O de la presencia de otro trabajador, 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000). La manipulación intencionada de elementos de control de trabajo se configura como falta grave, 21 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000).

⁹¹⁸ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 58 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 57 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001).

⁹¹⁹ Artículos, 26 del Acuerdo Marco de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 28 del sector de profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 60 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y

empresa se configura como falta grave o muy grave⁹²⁰. La comisión de delito se recoge como falta grave o muy grave⁹²¹.

El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades se tipifica como falta grave o muy grave⁹²². El actuar simultáneamente durante la jornada de trabajo en otros locales, públicos o privados sin permiso escrito de la empresa se configura como falta muy grave⁹²³. La ruptura del pacto de exclusividad se recoge como falta muy grave⁹²⁴.

La carencia de diligencia o negligencia se configura como falta grave⁹²⁵. La ausencia de cuidado en la conservación de la caracterización, vestuario y mobiliario

Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 56 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 58 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 40 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁹²⁰ Artículos de los convenios colectivos, falta grave, 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 60 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004). Muy grave, 28 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 31-2-2000).

⁹²¹ Artículos, 26 del Acuerdo Marco de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 28 del sector de profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 62 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 57 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 61 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-4-2004) y 40 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁹²² Artículos de los convenios colectivos, 26 del anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 62 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 58 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canarias (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000) y 57 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001).

⁹²³ Artículos, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 28 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004). La realización de actividades ajenas en horas de trabajo se recoge como grave, artículo 21 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000).

⁹²⁴ Artículos de los convenios colectivos, 29 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005) y 61 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁹²⁵ Artículos, 26 del Acuerdo Marco de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 28 del sector de profesionales de danza, circo, variedades

siempre que no revista gravedad se tipifica como falta leve⁹²⁶ y como falta grave tal conducta cuando sea intencionada⁹²⁷. Se recoge como falta muy grave causar desperfectos, totales o parciales en instalaciones, enseres y documentos de la empresa⁹²⁸.

En relación con el vestuario se tipifica como falta leve la no utilización de la ropa de trabajo y la entrada o permanencia en puestos públicos con el uniforme siempre que no sea por razones de trabajo⁹²⁹ y como falta grave la negligencia o desidia en la indumentaria sobre todo delante del público⁹³⁰. La falta de aseo se configura como

y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 61 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 56 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 55 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla León S.A. (BOP 2-7-2001), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 60 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-4-2004) y 39 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁹²⁶ Artículos, 26 del Acuerdo Marco de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 28 del sector de profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 56 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 55 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 39 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005). Al igual que la falta de cuidado de instrumentos, artículo 60 del convenio colectivo de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999).

⁹²⁷ Artículos, 26 del Acuerdo Marco de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 28 del sector de profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 56 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 40 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 20-10-2005).

⁹²⁸ Artículos de los convenios colectivos, 61 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 60 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) .

⁹²⁹ La no utilización de la ropa de trabajo, artículo 56 del convenio colectivo de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999). La entrada o permanencia en puestos públicos con el uniforme siempre que no sea por razones del propio servicio, artículo 21 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000).

⁹³⁰ Artículo 61 del convenio colectivo de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999).

infracción leve, grave o muy grave atendiendo para su calificación a que motive la queja de los compañeros de trabajo y a su reiteración⁹³¹.

El incumplimiento del deber de confidencialidad y la conducta consistente en utilizar en provecho propio el conocimiento que se tiene por razón de trabajo se configuran como infracción grave⁹³² y como falta muy grave violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa o la difusión o información indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo⁹³³.

La conducta consistente en no comunicar la ausencia al trabajo se configura como falta leve y como falta grave cuando se provoca la suspensión del espectáculo⁹³⁴. La trasgresión de deberes informativos la no comunicación de datos personales como el domicilio se recoge como falta leve⁹³⁵ y como falta grave o muy

⁹³¹ Artículos, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 28 del sector de profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 62 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 61 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁹³² Artículos de los convenios colectivos, 58 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999) y 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000).

⁹³³ Violar el secreto de la correspondencia, artículo 62 del convenio colectivo de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999). Difusión de información indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo, artículos de los convenios colectivos, 62 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999) y 57 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A.(BOP 2-7-2001). Publicación indebida de secretos oficiales y los declarados por ley o clasificados como tales, disposición adicional segunda del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

⁹³⁴ Artículos de los convenios colectivos, 26 del Acuerdo Marco de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998), 28 del sector de profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 61 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 56 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2005) y 39 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁹³⁵ Artículos de los convenios colectivos, 60 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 59 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

grave cuando se trata de alteraciones de datos que puedan afectar a la Seguridad Social e impuestos, según la intencionalidad⁹³⁶.

El incumplimiento voluntario del deber de rendimiento cuando no genere perjuicio grave al servicio se recoge como falta leve⁹³⁷. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo se configura como falta grave o muy grave⁹³⁸. El notorio abandono de la preparación individual se tipifica como falta grave⁹³⁹.

La embriaguez o toxicomanía se configura como falta grave o muy grave⁹⁴⁰. El presentarse en el trabajo en condiciones físicas no aptas para desempeñar la prestación de servicios se recoge como falta muy grave⁹⁴¹.

⁹³⁶ Artículos, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 28 del sector de profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 59 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁹³⁷ Artículo 21 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000).

⁹³⁸ Falta grave, artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 58 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000) y 56 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001). Falta muy grave, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998), 28 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 62 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000) y 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

⁹³⁹ Artículo 26 del anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro, convenio colectivo de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994).

⁹⁴⁰ Falta grave, artículos de los convenios colectivos, 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000). Muy grave, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998), 28 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 29 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 62 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 61 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-4-2004).

⁹⁴¹ Artículos, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 28 del sector de profesionales de la danza,

El acoso sexual se configura como falta grave⁹⁴² y como falta muy grave cuando vaya acompañado de abuso de autoridad a una persona subordinada laboralmente⁹⁴³ o cuando sea de unos compañeros con respecto a otros durante la jornada laboral⁹⁴⁴.

El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de los otros trabajadores y el incumplimiento del artista a someterse a reconocimientos médicos de empresa o equivalente se recogen como falta grave⁹⁴⁵.

Se tipifican como infracciones muy graves conductas que atentan contra los derechos fundamentales y demás derechos constitucionales: el incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función desempeñada, toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social⁹⁴⁶, la obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales⁹⁴⁷, los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones y la violación de la neutralidad o de la independencia política utilizando las

circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004) y 61 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁹⁴² Artículo 22 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

⁹⁴³ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997) y 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

⁹⁴⁴ Artículo 58 del convenio colectivo de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas (BOP 10-11-1999).

⁹⁴⁵ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 58 de la empresa Banda Sinfónica Municipal del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999) y 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), llevando implícita la presentación de un certificado médico que justifique no padecer enfermedad infecto contagiosa.

⁹⁴⁶ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997) y 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

⁹⁴⁷ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 59 de la empresa Banda Sinfónica Municipal del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999) y 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP25-2-2000).

facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito⁹⁴⁸. La falta de respeto a la intimidad se tipifica como falta grave⁹⁴⁹.

La reincidencia en la comisión de faltas leves da lugar a infracción grave y a faltas muy graves cuando se trata de infracciones graves⁹⁵⁰.

6.2. Las sanciones

Las sanciones que puede imponer la empresa por la comisión de las faltas laborales se gradúan como leves, graves y muy graves. Las sanciones por la comisión de falta leves que se establecen son: amonestación, privada o pública, verbal o por escrito⁹⁵¹ y suspensión de empleo y sueldo por periodo que difiere⁹⁵². Las sanciones

⁹⁴⁸ Artículo 59 del convenio colectivo de la empresa Banda Sinfónica Municipal del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999).

⁹⁴⁹ Artículo 22 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

⁹⁵⁰ Artículos, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 28 del sector de profesionales de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 26 del anexo 3, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. (BOE 25-3-1994), disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 62 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 59 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 22 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 21 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 57 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 61 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 59 y 60 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 40 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁹⁵¹ Artículos, 27 del Acuerdo Marco de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discoteca (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 29 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 30 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 60 de la empresa Banda Sinfónica Municipal del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 23 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 22 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 58 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003,) 62 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 42 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁹⁵² Artículos de los convenios colectivos, 60 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 23 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 22 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 58 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) 62 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 62 de la

establecidas por la comisión de falta grave recogidas son: amonestación por escrito⁹⁵³, suspensión de empleo y sueldo con duración diversa⁹⁵⁴ y suspensión del derecho a concurrir a pruebas de ascenso por un periodo variable⁹⁵⁵. Las sanciones recogidas por la comisión de una falta muy grave son: suspensión de empleo y sueldo por tiempo diverso⁹⁵⁶, despido⁹⁵⁷, suspensión del derecho a concurrir a pruebas de ascenso por un

empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 42 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 20-10-2005).

⁹⁵³ Artículos, 27 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 29 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

⁹⁵⁴ Artículos, 27 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 29 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 30 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 63 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 60 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 23 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 58 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 22 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 62 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 62 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 42 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁹⁵⁵ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 60 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 58 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 42 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁹⁵⁶ Artículos, 27 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 29 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 63 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 60 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 23 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 22 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 58 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 62 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 62 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 42 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁹⁵⁷ Artículos, 27 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, 29 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 30 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 60 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 23 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 22 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la

periodo de hasta seis años⁹⁵⁸ y traslado forzoso sin derecho a indemnización sin explicitar en que consiste⁹⁵⁹.

6.3. El procedimiento sancionador

Al procedimiento sancionador se dedican algunas previsiones en la regulación convencional básicamente dirigidas a la exigencia de requisitos, que van a diferir en atención a la graduación de la falta laboral. El procedimiento para la imposición de sanciones por faltas leves va a requerir comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan⁹⁶⁰ y en algunos supuestos trámite de audiencia⁹⁶¹. Las sanciones por faltas leves serán comunicadas al comité de empresa al tiempo que se haga al interesado⁹⁶².

En el procedimiento por faltas graves o bien se tramita expediente disciplinario cuya iniciación se comunica a los representantes de los trabajadores⁹⁶³ o se da audiencia

Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 58 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 29 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 62 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 62 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 42 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁹⁵⁸ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 58 de la empresa Banda Sinfónica Municipal del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 58 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 42 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

⁹⁵⁹ Artículos de los convenios colectivos, disposición adicional segunda de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997) y 60 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999).

⁹⁶⁰ Artículos de los convenios colectivos, 22 de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), 57 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 62 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 64 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁹⁶¹ Artículo 23 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

⁹⁶² Artículos, 28 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 2-2-1998) y de los convenios colectivos, 23 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 62 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003)

⁹⁶³ Artículos, 28 del Acuerdo Marco nacional de artista y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 2-2-1998) y 78 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

al interesado y oídos aquellos con carácter previo al posible acuerdo que se pudiera adoptar⁹⁶⁴.

El procedimiento por faltas muy graves requiere expediente disciplinario, cuya iniciación se notifica al interesado y a los representantes de los trabajadores⁹⁶⁵, se tramita por un instructor⁹⁶⁶. En algún supuesto se establece la audiencia al interesado durante tres días en todo tipo de faltas para que pueda formular las alegaciones que considere oportunas⁹⁶⁷. Se recoge la competencia de las secciones sindicales de ser informadas de todos los asuntos en materia de sanciones al objeto de emitir informe⁹⁶⁸.

En algún convenio colectivo se reitera la previsión estatutaria de que los plazos de prescripción de las faltas se computan a partir de que la empresa tiene conocimiento de su comisión, son: diez días en faltas leves, veinte días en faltas graves y sesenta días en faltas muy graves, en todo caso sea cual sea su grado van a prescribir a los seis meses de haberse cometido⁹⁶⁹.

⁹⁶⁴ Artículos de los convenios colectivos, 60 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 62 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003).

⁹⁶⁵ Artículos, 28 del Acuerdo Marco nacional de artista y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 2-2-1998) y 78 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

⁹⁶⁶ Artículos de los convenios colectivos, 60 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 62 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A.(BOP 1-10-2003) y 64 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

⁹⁶⁷ Artículo 21 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000).

⁹⁶⁸ Artículo 49 del convenio colectivo de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999).

⁹⁶⁹ Artículos de los convenios colectivos, 26 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), que dedica el artículo 25 a la cancelación de las faltas en el expediente personal de los trabajadores, las faltas leves van a ser canceladas a los tres meses de su sanción, las faltas graves se cancelan a los seis meses de su sanción y las muy graves al año de su sanción y 62 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003).

7. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, dedica el artículo 10 a la extinción del contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos⁹⁷⁰. Se refiere únicamente a la extinción del contrato de trabajo de duración determinada y a la inejecución total de la prestación artística. Reenvía expresamente al Estatuto de los Trabajadores las demás modalidades de extinción y sus efectos⁹⁷¹.

7.1. Por inejecución total

A la extinción del contrato de trabajo por inejecución total se dedica el artículo 10.4 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto. Se delimita como “aquellos supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada“. Va a requerir que no se haya ejecutado ninguno de los actos que componen la citada prestación, ni la actividad principal actuación directamente ante el público o la grabación para su posterior difusión entre el mismo, ni los ensayos o actos preparatorios de la misma, en consonancia con la composición de la jornada laboral del trabajador (artículo 8.1. del Real Decreto citado).

Causa de extinción que se “deslaboraliza”⁹⁷² al establecerse que “el incumplimiento del contrato por el empresario o por el trabajador que conlleve la inejecución total de la prestación artística se regirá por lo establecido al respecto en el Código Civil”. Según nuestros tribunales la particularidad de la citada causa radica en la remisión expresa efectuada a su regulación por el Código Civil, con la finalidad de precisar el derecho material aplicable dadas las especiales características de la relación

⁹⁷⁰ Uno de los motivos de impugnación del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el Sindicato Profesional de Músicos Españoles fue el artículo 10 al que se pretendía titular “extinción del contrato de duración determinada”, el Tribunal Supremo entendió que el artículo 10 ya recogía el supuesto de extinción del contrato de duración determinada con inclusión de los efectos indemnizatorios cuando la duración del contrato, incluidas en su caso las prorrogas, era de duración superior a un año, estableciendo además otros supuestos de extinción del contrato de trabajo referidos a la relación laboral especial, Sentencia del Tribunal Supremo, Contencioso-Administrativo, de 26 de septiembre de 1988, FJ. 4º (RJ. 7335/1988).

⁹⁷¹ PENDAS DIAZ, B, M.: *La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*, ACARL, Madrid, 1987, dedica un capítulo a las relaciones laborales de carácter especial, en lo que afecta a los artistas en espectáculos públicos únicamente alude a la aplicación del Estatuto de los Trabajadores, págs.119-120.

⁹⁷² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Málaga, Sala de lo Social, de 24 de mayo de 1994, FJ. 4º (AS. 2154/1994).

laboral, obviando en este punto la aplicación del Estatuto de los Trabajadores⁹⁷³ y de valorar la lesión producida en cada supuesto⁹⁷⁴.

Partiendo de la base de que si se cuantificaran las indemnizaciones siguiendo los parámetros establecidos en el texto estatutario se podría dejar al arbitrio de empresarios y trabajadores la realización del contrato de trabajo, ya que los costes derivados de su incumplimiento serían escasos o no existirían, sobre todo en contratos de trabajo de escasa duración y que además el incumplimiento genera para la parte que está dispuesta a su ejecución perjuicios en ocasiones graves, en el caso del empresario a título de ejemplo inversiones en el montaje del espectáculo público y en el supuesto del artista relacionados con su prestigio, promoción profesional e incluso rechazo de ofertas de empleo.

De conformidad con el artículo 1124 del Código Civil en el supuesto de incumplimiento del contrato de trabajo por el empresario o por el trabajador que conlleve su inejecución total el perjudicado puede exigir el cumplimiento de la obligación o su resolución, con el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos supuestos. Asimismo podrá pedir la resolución del contrato de trabajo aun después de haber optado por su cumplimiento cuando éste resultara imposible⁹⁷⁵.

La peculiaridad para el artista implica poder exigir el cumplimiento del contrato de trabajo en sus propios términos, con solicitud simultánea de resarcimiento de daños y perjuicios o bien optar por la resolución del contrato de trabajo con derecho a la percepción de una indemnización no cifrada, frente a la única posibilidad recogida en el ordenamiento laboral la rescisión del contrato de trabajo en base al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, que sólo conllevaría la indemnización establecida para el despido improcedente. La especialidad recogida para el empresario supone que puede exigir el cumplimiento de la obligación o rescindir el contrato de trabajo en ambos casos

⁹⁷³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 2 de febrero de 1995, FJ. único (AS. 669/1995).

⁹⁷⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 8 de abril de 1998, FJ. único (AS. 1692/1998). Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de mayo de 1988, FJ. 2º (RJ. 3552/1988), configurada doctrinalmente como condición resolutoria tácita, relacionada con el deber de fidelidad al cumplimiento de la palabra dada, con la idea que inspira el *pacta sunt servanda*.

⁹⁷⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de mayo de 1988, FJ. 2º (RJ. 3552/1988).

con derecho a indemnización, frente a la posibilidad de sancionar o despedir al artista⁹⁷⁶.

Si bien la posibilidad de exigir el cumplimiento de la obligación por parte del artista o por parte del empresario se ve disminuida en la práctica al tratarse de obligaciones de hacer, con prestaciones personalísimas. En el caso de que el incumplimiento provenga del artista aunque el empresario inste a exigir el cumplimiento de la obligación sobre la base del principio constitucional de libertad de trabajo y de elección de profesión u oficio ningún órgano judicial podría obligarle a realizar una prestación no querida. Cuando el incumplimiento provenga del empresario aunque el artista opte por exigir el cumplimiento del compromiso tampoco va ser factible su imposición, debido a que se trata de una obligación de hacer que se caracteriza por su incoercibilidad⁹⁷⁷. Razones por las que tanto sea incumplidor el artista como el empresario la solución más viable va a ser solicitar la resolución del vínculo contractual.

La jurisdicción competente para resolver los conflictos que se originen como consecuencia de su incumplimiento es la Jurisdicción de lo Social (artículos 11 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto y 2 de la Ley de Procedimiento Laboral)⁹⁷⁸. El plazo para reclamar exigiendo el cumplimiento de la obligación o la resolución del contrato de trabajo para ambas partes es el establecido en las normas civiles sobre resolución de contratos⁹⁷⁹.

⁹⁷⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Málaga, Sala de lo Social, de 24 de mayo de 1994, FJ. 4º (AS. 2155/1994) y de la Comunidad Valenciana, de 8 de abril de 1998, FJ. único (AS. 1692/1998).

⁹⁷⁷ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Málaga, Sala de lo Social, de 7 de febrero de 1995, FJ. 3º (AS. 743/1995) señala que ante la imposibilidad de cumplimiento del contrato por voluntad unilateral del Ayuntamiento no cabía en consecuencia al actor otra facultad que la de resarcimiento.

⁹⁷⁸ El hecho de que el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, se remita en su artículo 10.4 al Código Civil no desmiente la competencia del Orden Jurisdiccional Social, ya que compete a los jueces y tribunales de dicho orden resolver los conflictos que surjan entre los artistas en espectáculos públicos y las empresas como consecuencia del contrato de trabajo, en referencia al artículo 2 a) de la Ley de Procedimiento Laboral, similar tenor Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 2 de febrero de 1995, FJ. único (AS. 669/1995) y de 18 de abril de 1995, FJ. único (AS. 1583/1995).

⁹⁷⁹ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, Sala de lo Social, de 23 de febrero de 2001, FJ. 2º (AS. 1357/2001) recoge que carece de aplicación el plazo de caducidad que se prevé en el artículo

Tanto en el supuesto de que el incumplimiento provenga del empresario como del artista ha de entablar la acción contenida en los artículos 1.124 y concordantes del Código Civil. En el caso del artista no es factible que solicite la rescisión de contrato en base al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, ni que acumule ambas acciones, ni que interponga acción por despido (artículos 54 y siguientes del texto estatutario) ya que se apreciaría inadecuación de procedimiento⁹⁸⁰.

Incumplimiento para cuya apreciación se requiere manifestación de voluntad de no cumplir expresa o tácitamente lo pactado, surge de la confluencia de los siguientes elementos: una conducta humana por acción u omisión, por actos personales o no, unos daños reales y probados por quien los alega, materiales y morales, y una relación de causalidad entre ambos, de modo que aquella conducta haya originados estos perjuicios⁹⁸¹ y que la parte que reclama haya cumplido con su obligación⁹⁸². Ya que de conformidad con el artículo 1107 del Código Civil el deudor de buena fe no responde de los acontecimientos imprevisibles o que aun pudiéndose prever resulten inevitables, caso fortuito y fuerza mayor que rompe la relación de causalidad (artículo 1107 del Código Civil), siempre que el sujeto incumplidor pruebe que entre su comportamiento y el daño producido ha mediado una causa que se estime sea de tales características.

La Jurisdicción de lo Social cuando declare resuelto el contrato de trabajo establecerá las consecuencias que procedan (artículos 1124, 1106 y 1107 del Código Civil). La indemnización ha podido ser fijada por las partes en contrato de trabajo⁹⁸³,

59.3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo enjuiciarse con arreglo a las normas civiles sobre resolución de contratos, motivo por el que revoca la sentencia de instancia, desestimando la excepción de caducidad.

⁹⁸⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 29 de junio de 1994, FJ. 3º (AS. 2754/1994). La Sentencia del Tribunal Superior de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 14 de abril de 1998, FJ. único (AS. 1639/1998) establece que no cabe la acumulación de las acciones de inejecución total de contrato y extinción contractual en base al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que confirma que ha existido inadecuación de procedimiento.

⁹⁸¹ ROQUETAS BUJ, R.: *El trabajo de los artistas*, cit., pág. 89.

⁹⁸² Las Sentencias de el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, Sala de lo Social, de 17 de noviembre de 2004, FJ. 2º (JUR.7205/2004), de 18 de noviembre de 2004, FJ.2º (JUR.68897/2005), de 17 de enero de 2005, FJ. 3º (JUR.6406/2005) y de 20 de enero de 2005, FJ.3º (JUR.7132/2005) recogen que para poder accionar por inejecución total es requisito imprescindible que quien reclama hubiera cumplido con su obligación.

⁹⁸³ La Sentencia del Tribunal Superior de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 15 de octubre de 1997, FJ. 2º (AS. 478/1997) condena a la empresa al abono de una indemnización que coincide con la cantidad que debía percibir el artista como retribución de acuerdo con el contrato de trabajo.

llegarse a acuerdo sobre tal extremo con posterioridad o estar recogida en convenio colectivo, así en caso de rescisión del contrato por parte de la empresa sin motivo justificado deberá abonar al actor la totalidad de sus retribuciones⁹⁸⁴. En su defecto se fijará de forma discrecional por la Jurisdicción de lo Social, con apreciación en conciencia de las pruebas practicadas y ponderación adecuada de las circunstancias concurrentes en cada caso concreto (artículo 1101 del Código Civil)⁹⁸⁵.

A la hora de valorar las circunstancias concurrentes se atiende a que los daños ocasionados sean reales, efectivos y probados por quien los alega⁹⁸⁶. En el concepto de daños ocasionados se incluyen los daños materiales, valor de la pérdida sufrida, el daño actual y potencial, daño emergente, sea presente, futuro o sobrevenido y el lucro cesante, la ganancia que haya dejado de obtener el acreedor (artículo 1106 del Código Civil)⁹⁸⁷. En daños morales se encuadran circunstancias tales como el deterioro y pérdida de imagen, el menoscabo de la promoción profesional, etcétera, dada la trascendencia que pueden tener para el artista⁹⁸⁸. No cabe alterar su cuantía si se ha

⁹⁸⁴ Artículo 26 del convenio colectivo del sector de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005).

⁹⁸⁵ Sentencias del Tribunal Supremo, Sala Social, de 19 de julio de 1990, FJ. 2º (RJ. 6437/1990) y de los Tribunales Superiores de Justicia, Sala de lo Social, de Andalucía / Sevilla, de 21 de diciembre de 1993, FJ. 2º (AS. 5511/1993), de Madrid, de 29 de junio de 1994, FJ. 3º (AS. 2754/1994) y de 2 de febrero de 1995, FJ único (AS. 669/1995) y de Cataluña, de 18 de abril de 1995, FJ. 1º (AS. 1538/1995). En la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 19 de julio de 1990, FJ. 2º (RJ. 6347/1990), la indemnización a cargo de la empresa no se corresponde con la retribución pactada por entender que la actora no había probado que el perjuicio real sufrido ascendiera a esa cantidad, el que la demandante tuviera dificultades para encontrar un nuevo empleo en el periodo inicialmente contratado no equivale a que el perjuicio producido por la resolución haya de concretarse necesariamente en la retribución fijada en el contrato resuelto. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/ Granada, Sala de lo Social, de 15 de abril de 1999, FJ.5º (AS. 5905/1999) se confirma la indemnización fijada en la sentencia de instancia que reduce el importe de la cantidad pactada ya que la empresa lo comunico a los músicos con una antelación que permitía aminorar los efectos negativos de la inexecución total, a lo que se une la falta de demostración exacta de los perjuicios irrogados.

⁹⁸⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Sevilla, Sala de lo Social, de 7 de febrero de 1995, FJ. 3º (AS. 743/1995).

⁹⁸⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 15 de octubre de 1997, FJ. 2º (AS. 4787/1997) en la que se plantea si el monto a abonar por la indemnización debe alcanzar a la totalidad de la cantidad pactada con el artista o si la misma debe de ser disminuida en atención a la inexistencia de gastos propios del desarrollo de la actuación por parte del trabajador que no estuvieran incluidos en el contrato o por el contrario aumentarse como consecuencia del deterioro de la imagen que la suspensión de la actuación pudo provocar. Similar tenor, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 8 de abril de 1998, FJ. único (AS. 1692/1998).

⁹⁸⁸ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 16 de abril de 1990, FJ.1º (AS. 105/1990) resalta que la pérdida y el deterioro de imagen, si bien son importantes para todas las personas, lo son si cabe más para una actriz, ante la falta de pruebas concretas cuantifica la indemnización por daños morales en una cantidad igual a la que va a recibir la actriz que interpretó el

señalado de acuerdo con parámetros que aunque puedan ser discutibles o no compartidos son razonables en atención a las circunstancias concurrentes⁹⁸⁹. El artículo 1103 del texto citado permite la modulación por parte de los tribunales, ya que la otra parte queda liberada de los gastos que de otra forma hubiera tenido que afrontar⁹⁹⁰.

Se ha puesto de relieve que la solución legal no es totalmente satisfactoria en cuanto la inejecución parcial de la prestación artística, cuando se ha comenzado el contrato de trabajo y se deja de realizar éste por el empresario o por el trabajador, puede generar a la parte cumplidora los mismos daños y perjuicios o incluso mayores, por ello se considera y comparto la opinión, que en estos supuestos debería de generalizarse la solución indemnizatoria prevista en las normas civiles⁹⁹¹, ya que puede producir los mismos efectos que la inejecución total⁹⁹².

7.2. Expiración del tiempo convenido o total cumplimiento del contrato

El artículo 10 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, se refiere a la extinción del contrato de duración determinada. Aborda cuatro aspectos: cómo se produce, plazo de preaviso y consecuencias que se generan de su incumplimiento e indemnización. En el párrafo 1 establece que “la extinción del contrato de duración

papel. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Sevilla, Sala de lo Social, de 21 de diciembre de 1993, FJ. 2º (AS. 5511/1993) confirma la cuantía de la indemnización fijada en instancia, en la que se incluye la cuantía de los perjuicios ocasionados a la imagen pública y menoscabo de la promoción profesional. En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 1999, FJ.1º (AS. 713/1990) se valora la incertidumbre en la que se encuentra la actora sin poder aceptar ningún proyecto por posible coincidencia de fechas y el que un paro forzoso en el mundo del espectáculo, aunque sea de pocos meses, puede conllevar una pérdida de prestigio y un deterioro de imagen, además de la pérdida retributiva..

⁹⁸⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 15 de octubre de 1997, FJ. 2º (AS. 4787/1997) con cita de la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 19 de julio de 1990 (RJ. 6437/1990).

⁹⁹⁰ Sobre la base de tal posibilidad la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía /Sevilla, Sala de lo Social, de 7 de febrero de 1995, FJ. 3º (AS. 743/1995) modula la cuantía, valorando las circunstancias concurrentes, en especial que la rescisión del contrato de trabajo se produce un mes y medio antes de la fecha fijada para las actuaciones, lo que permitiría encontrar al actor con relativa facilidad otro lugar de actuación.

⁹⁹¹ ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 85. ROQUETAS BUJ. R.: *El trabajo de los artistas*, cit., pág. 87, entiende que la línea divisoria entre ambas inejecuciones ha de situarse en la prestación efectiva de servicios ante el público a la que configura como inejecución parcial.

⁹⁹² ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo*, Civitas S.A. Madrid, 1990, pág. 98.

determinada se producirá por el total cumplimiento del mismo o por la expiración del tiempo convenido o en su caso de la prórroga o prórrogas acordadas”. Doble referencia que en su mención primera reproduce el texto estatutario y la segunda cabría reconducirla también al citado texto.

En la alusión a expiración del tiempo convenido o en su caso de la prórroga o prórrogas acordadas se incluirían las terminaciones de contratos temporales celebrados por un tiempo cierto o de la prórroga o prórrogas que se hubieran concertado. Terminan al finalizar el tiempo para el que han sido concertados. En algún convenio colectivo se reitera que los contratos de trabajo expirarán en la fecha de terminación que se indique en los mismos⁹⁹³; los contratos por convocatoria terminan al finalizar el trabajo para el que el actor ha sido contratado⁹⁹⁴.

Bajo la referencia a total cumplimiento del contrato de trabajo se incluyen los supuestos de terminación por haber concluido la prestación para la que se contrata al artista. En la regulación convencional se recoge algún supuesto específico, se considera terminado el contrato de trabajo cuando el actor haya concluido su trabajo en la producción, aunque no haya expirado el plazo de vigencia de su contrato de trabajo y cuando haya expirado el plazo de vigencia del contrato de trabajo, aunque no haya terminado el rodaje de la película o serie (donde se incluyen dos supuestos: que la productora no haya necesitado que el actor iniciara su trabajo, con obligación de abonar el setenta y cinco por ciento del salario pactado y opción de renovar el contrato de trabajo o darlo por concluido y

⁹⁹³ Artículos, 8 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 11 del convenio colectivo del sector de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

⁹⁹⁴ Artículos de los convenios colectivos, 28 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 8 de Doblaje y Sonorización de Andalucía (BOJA 8-9-1994) y 8 del sector de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 11 de marzo de 1999, FJ. 3º (AS. 1725/1999) se refiere al precepto de referencia en una reclamación de daños y perjuicios a instancias de los actores, que desestima entendiendo que el contrato por convocatoria exige que sea pactado de modo expreso y sólo mantiene su vigencia para el pedido, extinguiéndose a todos los efectos tras éste, por lo que no se puede obligar a la codemandada a efectuar propuesta de un determinado tipo contractual convencionalmente inexigible, al faltar los presupuestos fácticos de aplicación normativa.

que habiendo iniciado el trabajo el actor no hubiera concluido su actuación, caso en el que el productor deberá abonarle el ciento por ciento del salario pactado)⁹⁹⁵.

El párrafo 3 del precepto de referencia establece un preaviso y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento. La terminación del contrato de trabajo habrá de ser preavisada por la empresa “con diez días de antelación si su duración ha sido superior a tres meses, con quince días de antelación si ha sido superior a seis meses y con un mes si ha sido superior al año”. A efectos de computar el período de duración del contrato de trabajo se incluye la duración de la prórroga o prórrogas que en su caso hubieran podido concertarse⁹⁹⁶. Por tanto no se exige preaviso cuando el contrato de trabajo ha tenido una duración inferior a tres meses, circunstancia frecuente en la práctica, por lo que considero que tal previsión es limitada ya que hay contrataciones a las que no va a afectar aunque fuera proporcionalmente. En la regulación convencional se recoge en algún supuesto un plazo de preaviso de 30 días naturales⁹⁹⁷.

La consecuencia que se deriva de su incumplimiento es el derecho del artista “al abono de los salarios correspondientes al número de días con los que se debería haber preanunciado la extinción del contrato de trabajo”. Por tanto su omisión no afecta a la validez de la terminación del contrato de trabajo, que produce plenos efectos, no convierte el contrato en indefinido, la única consecuencia es la establecida, la obligación

⁹⁹⁵ Artículo 38 del convenio colectivo de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), con obligación de encontrar una fórmula de prórroga del contrato de trabajo que facilite la conclusión de la producción iniciada, con las mismas condiciones pactadas contractualmente con anterioridad y determinando el salario a prorrata. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 14 de julio de 1997, FJ. 2º (AS 2718/1997) confirma el derecho de la actora al cobro del cien por ciento del salario pactado en aplicación del artículo del convenio de referencia, aunque no se haya finalizado el rodaje previsto, teniendo en cuenta que la empresa no ha demostrado de manera fehaciente la existencia de circunstancia de fuerza mayor que pueden serle imputadas, sin perjuicio de que ambas partes puedan encontrar una forma de prorrogar el contrato para poder finalizar las grabaciones, tal como se recoge en la precepto de referencia.

⁹⁹⁶ Prórrogas que también se computan a efectos de determinar la cuantía de la indemnización, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Málaga, Sala de lo Social, de 24 de mayo de 1994, FJ. 4º (AS 2154/1994).

⁹⁹⁷ Artículo 12 del convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005).

de la empresa de abonar los salarios correspondientes al número de días con los que debería haber sido preanunciada la extinción del contrato de trabajo⁹⁹⁸.

El párrafo 2 del artículo de referencia establece que “cuando la duración del contrato, incluidas en su caso las prórrogas, sea superior a un año el artista tendrá derecho a una indemnización, cuya cuantía habrá de fijarse en convenio colectivo o pacto individual. En ausencia de tal acuerdo la indemnización será de siete días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores” Previsión que se supone tiene por objeto paliar el efecto de la frecuente contratación temporal de los artistas en espectáculos públicos⁹⁹⁹ (en la actualidad la fijada es inferior a la de cualquier otro trabajador temporal) pero que no cumple en parte tal función dado que este derecho se condiciona a que el contrato de trabajo del artista tenga una duración mínima de un año, computándose a estos efectos la prórroga o prórrogas que hubieran podido concertarse¹⁰⁰⁰, dejando fuera las contrataciones de duración inferior muy frecuentes en este sector.

Su cuantía se fija en convenio colectivo o pacto individual. En algún convenio colectivo se recoge que la indemnización será de nueve días de salario por año de servicio¹⁰⁰¹ o de siete días precisándose que se trata de salario base¹⁰⁰². Es factible que por autonomía individual o colectiva se pacte una cuantía inferior a la establecida legalmente en ausencia de acuerdo individual o colectivo de siete días de salario por año

⁹⁹⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 1996, FJ. 2º (AS. 317/1996), omisión que no convierte el contrato de trabajo en indefinido. Similar tenor, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social, de 17 de febrero de 1998, FJ. 2º (AS. 5351/1998).

⁹⁹⁹ Indemnización por precariedad, MERCADER UGUINA, J.: *La contratación laboral en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pág.63.

¹⁰⁰⁰ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 1996, FJ. 2º (AS. 317/1996) desestima el derecho a la indemnización porque la contratación no ha alcanzado el plazo de un año. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía /Málaga, Sala de lo Social, de 23 de mayo de 1994, FJ. 4º (AS. 2154/1994) recoge que la alusión a que habrán de prorratearse por meses los periodos inferiores a un año sólo entra en juego cuando el contrato de trabajo ha tenido una duración superior a un año.

¹⁰⁰¹ Artículo 25 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 27-7-1995).

¹⁰⁰² Artículos de los convenios colectivos, 19 de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005) y 27 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año¹⁰⁰³, para cuantificar la indemnización se utiliza sólo el salario del artista, en la alusión a años de servicio se incluyen la duración de la prórroga o prorrogas del contrato de trabajo y se prorratean los periodos de tiempo inferiores al año. La ausencia de abono de la indemnización no afecta a la validez de la extinción el artista podrá reclamar judicialmente dicha carencia.

La válida extinción del contrato de trabajo por esta causa requiere que efectivamente el contrato suscrito entre las partes haya terminado, ya que en caso contrario el artista podría reclamar por despido¹⁰⁰⁴, ya que el hecho de finalizar un contrato de trabajo, sin causa existente y pretender darle autonomía al empresario para hacer lo que estime conveniente y cuando quiera, sin ajustarse a unas normas preestablecidas, conllevan a declarar la existencia de fraude y la improcedencia del despido¹⁰⁰⁵.

7.3. Otras causas de extinción

Las demás causas de extinción del contrato de trabajo se rigen por remisión expresa por el texto estatutario. Sobre alguna de ellas se han pronunciado nuestros tribunales. En la regulación convencional se le dedican algunas aunque exiguas previsiones. La mención legal de que las distintas modalidades de extinción del contrato de trabajo y sus efectos en lo no previsto en el artículo 10 del Real Decreto regulador se

¹⁰⁰³ Las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social, Las Palmas, de 17 de febrero de 1998, FJ. 2º (AS 5351/1998) y de Galicia, de 9 de marzo de 1998, FJ. 3º (AS. 5250/1998) condenan a la empresa al abono de la indemnización establecida legalmente en ausencia de pacto individual o colectivo.

¹⁰⁰⁴ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 10 de septiembre de 1992, FJ. único (AS. 4420/1992) se pronuncia sobre un supuesto de contrato verbal para el doblaje de un personaje en una serie, entendiéndose que se trata de un contrato para obra o servicio determinado, que es rescindido por la empresa antes del término pactado, considerando que se trata de un despido nulo. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía /Málaga, Sala de lo Social, de 24 de mayo de 1994, FJ. 6º (AS. 2154/1994) declara el despido nulo por haber sido comunicada de forma verbal la extinción del contrato de temporada antes de la finalización de ésta.

¹⁰⁰⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Santa Cruz de Tenerife, Sala de lo Social, de 22 de febrero de 2006, FJ. 4º (JUR. 133733/2006).

regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores se reitera en algunos convenios colectivos¹⁰⁰⁶.

Al mutuo acuerdo de las partes (regulado en el artículo 49.1.a del texto estatutario) se refiere el convenio colectivo del espectáculo taurino que establece que si durante la vigencia del contrato de trabajo el jefe de la cuadrilla y los toreros subalternos decidieran de común acuerdo resolver el mismo lo harán constar por escrito ante la Comisión de Seguimiento y Vigilancia¹⁰⁰⁷.

Al despido por causas objetivas (regido por los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores) no se alude en los convenios colectivos sectoriales. En la regulación convencional que se realiza en el ámbito de algunas empresas se define la ineptitud sobrevenida del trabajador como un descenso notable de su calidad artística¹⁰⁰⁸ y se establecen previsiones para el caso de que se constate esta circunstancia, habitualmente por el Director¹⁰⁰⁹, consistentes con carácter general, ya que el proceso varía en cada empresa, en advertir al trabajador, darle un plazo para que subsane las deficiencias, la realización de algún tipo de prueba posterior y en el supuesto de resultar no apto tras este proceso la empresa puede adoptar la decisión de despedirle

¹⁰⁰⁶ Artículos de los convenios colectivos, 26 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 30 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 36 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

¹⁰⁰⁷ Artículo 19 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

¹⁰⁰⁸ Artículos de los convenios colectivos, 46 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 23 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 37 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005). Según nuestros tribunales la ineptitud consiste en una inhabilidad, una falta de aptitud, preparación, suficiencia o idoneidad para desarrollar de manera útil y provechosa la prestación laboral que el trabajador se obligó a ejecutar, Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 5 de octubre de 1984 (RJ. 5240/1984). Carencia de facultades que tienen su origen en la persona del trabajador, por falta de preparación, de actualización de sus conocimientos o por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo: percepción, destreza, falta de capacidad de concentración, rapidez, etcétera, Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 2 de mayo de 1990, FJ. 2º (RJ. 3937/1990). Su concurrencia implica la quiebra del propio contrato de trabajo que exige esa capacidad, puede deberse a causas físicas o psíquicas y se ha venido considerando incluida la falta de titulación del trabajador para el desempeño de determinadas funciones, en las que resulta exigible, como elemento constitutivo de las condiciones personales para acceder a un determinado puesto de trabajo, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Málaga, Sala de lo Social, de 26 de junio de 1998, FJ.4º (AS. 3557/1998).

¹⁰⁰⁹ La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, Sala de lo social, de 8 de abril de 2005, FJ.4º (JUR.11485/2005) se pronuncia sobre ineptitud artística sobrevenida, en base a lo dispuesto en el convenio colectivo de la empresa compete al director de la orquesta su apreciación y ante ella optar por un cambio de categoría profesional o la resolución del contrato de trabajo.

por causas objetivas, por ineptitud sobrevenida, no obstante, en algún caso se plantean otras posibilidades¹⁰¹⁰.

Vía que se ha considerado como la idónea para encajar la extinción del contrato de trabajo siempre que haya una habilidad deficiente para realizar el compromiso para el que se le contrató, que sea conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa y que se cumplan las formalidades que se recogen en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores¹⁰¹¹. Y que ha dado lugar a algún pronunciamiento jurisprudencial estimatorio de despido procedente debido a que la calidad artística exigida no se ha mantenido en todo momento¹⁰¹².

Y en la que no se incluye el factor edad aisladamente considerado como se desprende del examen de la jurisprudencia, salvo que haya ido unida a otras causas de

¹⁰¹⁰ El Artículo 46 del convenio colectivo de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999) recoge que se advierte por escrito al trabajador para que subsane las deficiencias y se le somete a un periodo de observación de dos meses; si el resultado no es satisfactorio el profesor podrá ser cambiado de categoría con todas sus consecuencias o ver rescindido su contrato en los términos que se establecen en la legislación vigente. El artículo 23 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla S.A.(BOP1-10-2003) establece que la dirección de la empresa advertirá fehacientemente al trabajador afectado en orden a que corrija dicho extremo; en el plazo de tres meses desde dicha advertencia y de persistir la supuesta ineptitud artística sobrevenida podrán realizarse pruebas individuales de control, si la prueba resulta insatisfactoria la empresa podrá mantenerlo de forma provisional en el puesto de trabajo durante un trimestre, al término del cual será sometido a una segunda y definitiva audición del control, cambiarle de categoría con todas las consecuencias implícitas, incluidas las de carácter salarial, si existiese plaza vacante y su nivel fuera el requerido, destinarlo a actividades administrativas o técnicas, si hubiese necesidad de ello y el trabajador estuviese cualificado o rescindirle el contrato de trabajo en los términos que establece la legislación vigente. La ineptitud de un bailarín conocida o sobrevenida con posterioridad a su contratación así como la inadaptación técnica sobrevenida será causa de despido por causas objetivas cuando la misma sea apreciada por el director artístico, que deberá consultar a una comisión de evaluación. La propuesta de despido debidamente motivada, será formulada por el director artístico a la empresa, que adoptará la decisión que proceda, artículo 21 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000). El artículo 13 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005) recoge que quedarán extinguidos los contratos por causas objetivas de los trabajadores que no superen con suficiencia o se nieguen a realizar la prueba de calidad. El artículo 15 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001) establece que se realizarán pruebas de control, juzgadas por la Comisión Artística o Comité, si el resultado fuera insatisfactorio se adoptaran las medidas oportunas. El artículo 37 del convenio colectivo de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 20-10-2005) establece que se podrá organizar una audición individual de control, si la prueba resultase insatisfactoria se optará por mantener al músico en su puesto de trabajo durante un trimestre, al final del cual será sometido a una segunda y definitiva audición del control, cambiarle de categoría con todas las consecuencias implícitas de carácter salarial si existiese plaza vacante y su nivel de calidad fuera adecuado o rescindir el contrato de trabajo por causas objetivas.

¹⁰¹¹ FERNÁNDEZ LOPEZ, M^a. F.: “Sobre la situación laboral de los profesores integrantes de una orquesta”, *Relaciones Laborales*, T. I, Madrid, 1987, págs. 1295-1296.

¹⁰¹² Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 6 de julio de 1965 (RJ. 4399/1965) por cuanto dada la índole especial de las actividades artísticas, la calidad artística exigida ha de mantenerse en todo momento.

ineptitud¹⁰¹³, cuya incidencia por el tipo de trabajo desarrollado puede ser mayor en algunos supuestos y a edades más tempranas que en otros sectores¹⁰¹⁴. En algún supuesto se ha previsto en la negociación colectiva las limitaciones físicas que los trabajadores van a padecer con el paso del tiempo. Así, en el caso de los bailarines con relación laboral indefinida se les da opción a mantener su relación laboral pudiendo acogerse a un proceso de adecuación, a un periodo de reciclaje¹⁰¹⁵.

¹⁰¹³ BRIONES GONZALEZ, C.: *La extinción del contrato por causas objetivas*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1995, pág. 103, recoge la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 1981 (RJ. 2312/1981) sobre el despido de unos pelotaris profesionales, en la que, además de la edad superior a 50 años, se toma en consideración que tienen más peso del normal y que carecen de licencia federativa. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Andalucía/Málaga, de 26 de junio de 1998, FJ, 2º (AS. 3557/1998) se pronuncia sobre el despido por ineptitud sobrevenida de un piloto, en la que se alude a la edad, la extinción se considera improcedente, ya que la incompatibilidad surgida al amparo de la Ley 53/1984 no está incluida en el concepto de ineptitud sobrevenida. A mayor abundamiento dicha incompatibilidad en la que incurriría el trabajador al cumplir los 60 años, lo es para seguir pilotando o copilotando aeronaves comerciales, no para otras tareas incluibles dentro de su categoría profesional y era conocida por la demandada al suscribir el contrato de trabajo, limitación que ya estaba en la normativa anterior. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 22 de junio de 1999, Sala de lo Social, FJ. 4º (AS. 2835/1999) ratifica la extinción del contrato de trabajo del trabajador, sin considerarla discriminatoria por haber sido elegido en función de su edad pero en base a las circunstancias, a la efectiva concurrencia de causas técnicas, organizativas y de producción.

¹⁰¹⁴ Sobre el proceso de envejecimiento y sus consecuencias físicas: disminución de aptitudes e influencia en los accidentes, DESOILLE, H., MARTÍN MERCADAL, J. A., SCHERRER, J., TRHAUT, R.: *Medicina del trabajo*, Masón S.A., Barcelona, 1986, págs. 672-676.

¹⁰¹⁵ Artículo 10 del convenio colectivo del personal laboral adscrito al Ballet Nacional de España y a la Compañía Nacional de Danza (BOE 19-1-1996); el referido personal está integrado en el convenio colectivo único del personal laboral de la Administración General del Estado, de conformidad con los Acuerdos en tal sentido (BOE 10-4-2001) que crean el área funcional artística y mantienen vigentes de forma provisional previsiones del anterior convenio colectivo hasta que se produzca la total adaptación de todas las materias. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid, de 6 de febrero de 2001, FJ. único (AS. 1436/2001) se pronuncia sobre el despido por causas objetivas basado en inexistencia de puesto de trabajo de una bailarina, que en base a la posibilidad de adecuación de puesto de trabajo prevista en el convenio colectivo, realiza un periodo de reciclaje para adquirir conocimientos de coreografía, para lo que solicitó y obtuvo una licencia retribuida; a la finalización de tal periodo es despedida por causas objetivas en base a la inexistencia de puesto de trabajo relacionado con los estudios cursados, coreografía, habiendo suscrito un pacto con la empresa en el sentido de que si no existía tras el periodo de reciclaje puesto de trabajo adecuado, se producían los tramites tendentes a la extinción de la relación laboral con la indemnización prevista en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores; el Tribunal entiende que las únicas causas objetivas son las recogidas en el artículo 53 y que ni en virtud de norma convencional, ni al amparo de pacto entre empresa y trabajador se pueden limitar los derechos mínimos que los artículos 52 y 53 del texto estatutario otorgan a los trabajadores en materia de extinción del contrato de trabajo, además en el supuesto concurren defectos de forma en el acto de la extinción, no habiendo puesto a disposición de la actora la indemnización correspondiente. Recoge que el artículo 86 del convenio de referencia establece tres sistemas diferentes para realizar la adecuación, pero en modo alguno dispone que utilizado uno de ellos, no se pueda acceder a otra plaza distinta de aquella para la que se ha preparado en el supuesto de que tras el reciclaje no exista plaza vacante, si se está en disposición de acceder a otro, mediante transformación automática por tener los conocimientos y experiencia necesarios para ello. Considera que la interpretación restrictiva que ha hecho la empresa del citado precepto es limitadora de derechos irrenunciables y por tanto proscrita por el artículo 3.5. del texto estatutario, por cuanto supone que existiendo plaza a la que pudiera optar se le niega, en contra del espíritu de la norma

La fuerza mayor propia (artículo 50 del texto estatutario) presenta como peculiaridad que en el caso de contratos de trabajo para una actuación en el supuesto de que no llegara a producirse por la citada circunstancia implicaría la extinción del contrato de trabajo¹⁰¹⁶. En la regulación convencional sectorial se le dedica alguna previsión, recogiendo las consecuencias que conlleva.

En el sector del espectáculo taurino en caso de suspensión del festejo por lluvia u otras causas climatológicas o de otra índole acordadas reglamentariamente si la empresa no avisa antes de iniciar el viaje al matador abona los gastos de desplazamiento, estancia en la localidad y el sueldo del mozo de estoques. Si la suspensión se acuerda una vez iniciada la corrida la empresa abona los honorarios¹⁰¹⁷.

En la actividad de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas se establece que en el supuesto de que por el carácter de la lluvia haya de suspenderse el espectáculo los artistas percibirán la cantidad que figure en sus contratos de trabajo o en su defecto el salario fijado en el convenio colectivo¹⁰¹⁸.

En el sector de actores de teatro se recoge que en caso de representaciones al aire libre cuando haya de suspenderse la función en el mismo día por causas debidas a cualquier fenómeno atmosférico que impida el normal desarrollo de la misma si la producción ha sido contratada por cualquier entidad organizadora y la empresa cobra el total del cachet o porcentaje estipulado el actor percibirá íntegramente el salario de ese día; si la empresa cobra únicamente una parte el actor cobrará la parte proporcional de salario correspondiente a lo percibido por la empresa. En el supuesto de que la organización del espectáculo corresponda a la misma empresa o compañía el actor

convencional que pretende que la relación laboral indefinida de los trabajadores se mantenga, por lo que desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y confirma el despido nulo de la trabajadora.

¹⁰¹⁶ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 5 de abril de 1979 (RJ. 1602/1979) se pronuncia sobre la extinción de contrato de trabajo de un día de duración por fuerza mayor, provocada por un incendio en la empresa en la que se iban a trabajar unos músicos al día siguiente, que conlleva la pérdida del vestuario e instrumentos. La indemnización que se estima es la correspondiente a un día, el día de la actuación.

¹⁰¹⁷ Artículo 20 bis del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

¹⁰¹⁸ Artículo 22 del Acuerdo Marco nacional de artistas en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998).

percibirá una dieta igual al salario pactado para ensayos o la prórroga del contrato de trabajo para cubrir las representaciones que no hubieran podido celebrarse¹⁰¹⁹.

En relación con la fuerza mayor impropia, los hechos imposibilitantes no catastróficos¹⁰²⁰, cabe aludir al *factum principis* decisión de los poderes públicos basada en un hecho imprevisible e inevitable que impide el funcionamiento de la empresa y la continuación de la relación laboral¹⁰²¹. Situaciones constitutivas de *factum principis* son: la suspensión de las obras de un local de espectáculos públicos ordenada por la autoridad administrativa sin motivo justificado, la revocación de una concesión administrativa, el retraso en la autorización de una concesión correctamente solicitada, la prohibición de una actividad artística permitida con anterioridad y la exigencia de nuevos requisitos para el ejercicio de una actividad artística¹⁰²².

En referencia con el despido disciplinario (regulado en los artículos 54 a 57 del Estatuto de los Trabajadores) como se ha reseñado se recogen en diversos convenios colectivos las conductas del artista que se consideran infracción muy grave y que pueden sancionarse con el despido, con la peculiaridad del tratamiento dado al incumplimiento contractual consistente en faltas repetidas de asistencia o de puntualidad al trabajo que en regulación convencional sectorial difiere al no requerirse que sean varias, una sola falta de asistencia o una sola falta de puntualidad que provoque la suspensión del espectáculo puede ser causa despido¹⁰²³. Otra previsión que se efectúa

¹⁰¹⁹ Artículo 25 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

¹⁰²⁰ Se ha puesto de relieve que la fuerza mayor impropia resulta de difícil aplicación dadas las especiales características de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, Civitas S.A., Madrid, 1993, pág. 373.

¹⁰²¹ ORTIZ LALLANA, M^a. C. : *La extinción del contrato de trabajo por imposibilidad física de su cumplimiento*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985, pág.103

¹⁰²² ALAZAGA RUIZ I.: *La relación laboral de los artistas*, cit, págs. 294–295; por ser situaciones previsibles y derivadas de la infracción de la empresa no se incluyen el cierre del local del espectáculo público por falta de adaptación a la legalidad vigente, la declaración de ruina del edificio donde se celebra el espectáculo y la realización de obras de acondicionamiento exigidas por la Autoridad Administrativa.

¹⁰²³ Artículos, 26 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 25 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004). En el ámbito de las empresas caracterizadas por el trabajo colectivo sí se requiere un número variable de faltas de asistencia, con carácter general, para considerar que el trabajador ha incurrido en falta muy grave y ser sancionado con el despido. La sentencia del Juzgado de lo social

consiste en el derecho del artista que sea despedido llevando más de un año trabajando ininterrumpidamente a recibir por cada año y hasta un máximo de cinco años la cantidad que se fija¹⁰²⁴. En el sector del espectáculo taurino el despido improcedente de un torero-subalterno considerado fijo por temporada, o de un mozo de espadas con la misma consideración, consistirá en el abono de los sueldos correspondientes a todos los festejos que el jefe de cuadrilla toree desde la fecha del despido hasta el final de la temporada¹⁰²⁵.

La dimisión del artista (regida por el artículo 49 del texto estatutario) requiere un determinado comportamiento del artista que pueda ser considerado como intención tácita de abandono del puesto de trabajo, siendo indispensable que esta voluntad resulte inequívoca e indiscutible de aquellos actos sin dejar lugar a dudas del cual es un real y efectivo significado, debiendo aceptarse muy restrictivamente cuando no quede claramente evidenciado¹⁰²⁶. Las previsiones convencionales se refieren al preaviso y al supuesto de haberse firmado pacto de exclusividad¹⁰²⁷. En el sector de teatro el plazo de preaviso difiere según la categoría profesional, en el caso de ser actor protagonista el plazo es de 30 días, en el supuesto de ser secundario de 21 días, en el resto de categorías es de 15 días, en el supuesto de incumplimiento el artista está obligado a compensar a la empresa como máximo con el abono del importe del salario correspondiente a los días dejados de preavisar¹⁰²⁸. En alguna empresa el plazo de preaviso es de 30 días

de la Comunidad de Madrid, de 11 de octubre de 1999, FJ. 2º (AS 3110/1999) se pronuncia sobre las faltas de asistencia de un figurante motivadas por enfermedad, con presentación extemporánea de los partes de baja y confirmación de la cual tenía conocimiento la empresa por lo que considera el despido improcedente.

¹⁰²⁴ Artículos de los convenios colectivos, 26 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005) y 25 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

¹⁰²⁵ Artículo 19 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 16-4-2006), indemnización que suple la establecida en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores por convenir las partes firmantes de este convenio su carácter más favorable para el colectivo de los trabajadores afectados por el mismo. Se excluyen los sueldos correspondientes a actuaciones celebradas en América a partir del 31 de octubre.

¹⁰²⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Social, de 13 de abril de 1999, FJ.2º y 4º (AS. 5800/1999) que considera que se trata de un despido tácito declarando su improcedencia.

¹⁰²⁷ Artículos de los convenios colectivos, 26 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), 26 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 46 de la empresa Orquesta Sinfónica de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 36 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

¹⁰²⁸ Artículo 3 del convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005).

naturales, descontándose en caso de inobservancia la parte correspondiente al plazo incumplido¹⁰²⁹. Cuando se hubiera firmado pacto de exclusividad si el actor rescinde unilateralmente el contrato de trabajo sin motivo justificado está obligado a abonar a la empresa una compensación, consistente en la cantidad percibida en concepto de dicho pacto a partir del cincuenta por ciento del contrato, si no ha cumplido dicho porcentaje abonará la cantidad correspondiente al tiempo que le queda por cumplir¹⁰³⁰.

Las referencias que se efectúan en los convenios colectivos sobre la extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador (artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores) todos ellos de empresa, se refieren a la edad de jubilación forzosa, a su posibilidad de posposición y a la jubilación voluntaria. Se recoge que la edad de jubilación para todo el personal es la de sesenta y cinco años siempre que se tenga el periodo de cotización requerido¹⁰³¹. Podrá posponerse de forma voluntaria cuando la empresa manifieste su interés por tal extremo hasta los 70 años edad¹⁰³². El trabajador podrá solicitar la jubilación voluntaria a partir de los 60 años, siendo factible establecer entre ambas partes convenios especiales de prejubilación¹⁰³³.

¹⁰²⁹ Artículos de los convenios colectivos, 6 de la empresa Orquesta Sinfónica de Sevilla S.A. (BOP 3-2-2000), 36 de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 20-7-2001), 19 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001), 26 de la empresa Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 13 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005)

¹⁰³⁰ Artículo 26 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

¹⁰³¹ Artículos de los convenios colectivos, 48 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 48 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 26 de la empresa personal laboral del Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma de Barcelona y Nacional de Cataluña (DOGC 29-6-2000), que no alude al periodo de carencia, 29 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2000), 30 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 20-7-2001), 25 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 8-7-2003), 58 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003) y 14 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005).

¹⁰³² Artículos de los convenios colectivos, 11 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 29 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001) y 58 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003).

¹⁰³³ Artículo 48 del convenio colectivo de la empresa Fundación Pública de las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999). El artículo 49 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001) recoge la jubilación voluntaria a los 64 años de edad.

En este capítulo se abordan los derechos colectivos de los artistas en espectáculos públicos y de los empresarios. El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, en el artículo 6.1 solo establece que “en la relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos son de aplicación los derechos y deberes laborales básicos a los que se refiere la sección segunda del capítulo primero del Título I del Estatuto de los Trabajadores”. Por la aplicación supletoria que se prevé en su artículo 12.1 va a ser aplicable además del Estatuto de los Trabajadores la normativa laboral en la que se tratan estos derechos.

En el artículo 4.1 del texto estatutario se recogen, entre los derechos laborales básicos de los trabajadores, los derechos de carácter colectivo reconocidos constitucionalmente, que se van a desarrollar con el contenido y alcance que se disponga en su normativa específica: a la libre sindicación (artículos 7 y 28), a la negociación colectiva (artículo 37.1), a la adopción de medidas de conflicto colectivo (artículo 37.2), al ejercicio de huelga (artículo 28.2) y a reunión en asamblea (21.2).

No se efectúa alusión a los derechos de los empresarios lo cual no es óbice para que ostenten los derechos colectivos reconocidos en la Constitución Española: derecho a la libertad sindical (la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su disposición derogatoria recoge el derecho a la libertad sindical de las asociaciones empresariales, que se reconoce a efectos de lo dispuesto en el artículo 28.1 del texto constitucional y de los convenios internacionales suscritos por España), el derecho a la negociación colectiva (artículo 37.1) y el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, entre ellas el cierre empresarial o patronal (artículo 37.2). El contenido y alcance del ejercicio de tales derechos va a ser el que se disponga en su normativa específica.

En la regulación convencional de los sectores artísticos se aborda esta materia. Todos los convenios colectivos sectoriales y de empresa (con la excepción del convenio colectivo nacional del sector del espectáculo taurino y de alguna empresa) dedican algún precepto o cuando menos alguna mención o en algunos supuestos un Título o

Capítulo a la citada materia, que recibe denominaciones diversas¹⁰³⁴. No obstante, de tal atención cuantitativa no deriva una dedicación cualitativa al tema ya que en general son escasos los aspectos novedosos que se contienen. Con la salvedad de que estamos tratando de un sector caracterizado por la peculiaridad de las actividades, su heterogeneidad y diversidad por ello más necesitado de adecuación y complementación que pueden estarlo otros sectores. En algunos supuestos se reitera el contenido de la legislación total o parcialmente y en otros se efectúa algún tipo de precisión en referencia con algún aspecto concreto.

¹⁰³⁴ Artículos, 28 Derechos Sindicales, Acuerdo Marco Nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y de los convenios colectivos, Capítulo VI, Representación y Garantías Sindicales, nacional de doblaje (rama artística) (BOE 17-1-1994); 39 Derechos Sindicales, nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005); 30 y 31 derechos básicos y no discriminación, doblaje y sonorización de Andalucía (rama artística) (BOJA 8-9-1994); 31 Derechos Sindicales, actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996); 31 Derechos Sindicales, profesionales de doblaje (rama artística) de Cataluña (DOGC 6-10-1997); 30 Derechos Sindicales profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004); Capítulo IV, Representación y Garantías Sindicales, profesionales de doblaje (rama artística) de Valencia (DOGV23-10-2002); derechos de representación y derechos sindicales 13 de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005); Capítulo VIII, Organos de representación laboral de la empresa, Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997); Título IV, Participación del Personal, de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999); Capítulo IV, Obligaciones Sindicales de la empresa Banda Municipal de la Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999); Capítulo XVI, Otras materias, 79, de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000); disposición preliminar 9 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); Título VI. Participación del Personal, Capítulo X, Derechos Sindicales, de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla y León (BO Valladolid 2-7-2001); 32 a 34 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (28-7-2003), VII Representación Laboral y Acción Sindical, de la empresa Fundación Orquesta Filarmónica de Gran Canaria (BOP Las Palmas 23-7-2003), Título VIII, Actividades Sindicales de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003); Capítulo VI, Derechos Sindicales de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 26-2-2004); 25 derechos de los trabajadores de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005) Título IV Participación del Personal de la empresa Orquesta de Euskadi S.A.(BO Guipúzcoa 1-8-2005) y Título VI, Derechos Sindicales, de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-10-2005).

1. EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

El derecho a la libertad sindical en la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos se va a ostentar tanto en lo que afecta a los artistas y a los sindicatos como en lo referente al empresario y a las asociaciones empresariales en los mismos términos que los trabajadores y empresarios sujetos a relación laboral común u ordinaria.

Los artistas en espectáculos públicos van a tener derecho a la libertad sindical (artículo 28.1 de la Constitución Española). Derecho desarrollado por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que incluye en su ámbito subjetivo de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena sujetos de una relación laboral (artículos 1.1 y 2)¹⁰³⁵. Como declaración de principios y a modo de introducción en algunos convenios colectivos se recogen cláusulas de no discriminación por motivos sindicales “las empresas no podrán despedir a un trabajador, ni discriminarle en su promoción económica o profesional o perjudicarlo de cualquier forma por motivo de su afiliación o actividad sindical”¹⁰³⁶.

Todos los artistas en espectáculos públicos van a tener derecho a fundar sindicatos y a afiliarse libremente a ellos para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, con la única condición de observar los Estatutos del sindicato que hubieran elegido (artículos 1 y 2). Sobre la base de tales previsiones los artistas en espectáculos públicos pueden fundar sindicatos y afiliarse a cualquier sindicato, defender intereses profesionales de varios colectivos de trabajadores o tutelar intereses

¹⁰³⁵ Comprende la libertad sindical positiva y negativa en la que se engloban obligaciones directas e indirectas, los genuinos deberes de sindicación y las medidas de presión que al disfrute de la citada libertad se puedan oponer. No cabe pues establecer ningún tipo de monopolio en el empleo, ni limitar el derecho del trabajador a no afiliarse a un sindicato o de afiliarse a uno que no sea de su elección, pero asegurada esa libertad sindical negativa, el artículo 28 de la Constitución no impide medidas legales de favorecimiento de la sindicación, teniendo en cuenta el papel que el artículo 7 del citado texto reconoce a los sindicatos de trabajadores, Sentencia del Tribunal Constitucional, de 22 de abril de 1993, FJ. 5º (RTC. 142/1993).

¹⁰³⁶ Artículos, 28 del Acuerdo Marco nacional de artista y técnicos en salas de fiesta, baile y discoteca (BOE 2-2-1998) y 30 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

específicos de alguno de los sectores artísticos, ambas circunstancias se dan en la práctica¹⁰³⁷.

Los sindicatos van a tener una serie de derechos recogidos en el artículo 2 de la citada Ley, cuyo enunciado no es exhaustivo o limitativo sino ejemplificativo¹⁰³⁸. Un aspecto que se va a ampliar en la regulación convencional es el referente a sus derechos. Se configuran como tales: la inspección de la copia de los contratos de trabajo que tiene obligación de remitirles la empresa, respetando los supuestos de intimidad contemplados en la Constitución¹⁰³⁹, efectuar control y seguimiento de las contrataciones del personal laboral temporal¹⁰⁴⁰ y acompañar a los trabajadores sin vinculación permanente con la empresa que estimen que alguno de sus derechos han sido vulnerados en su contratación, con fin de comprobar mediante el acceso a la documentación que corresponda su veracidad e interesar una solución que pueda evitar la reclamación ante la Jurisdicción de lo Social o la comparecencia ante la Autoridad Laboral¹⁰⁴¹.

Los sindicatos que tengan la condición de más representativos a nivel nacional o de Comunidad Autónoma tendrán las prerrogativas contenidas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, lo que sucede con los dos sindicatos más

¹⁰³⁷ Dentro de los diferentes sectores que componen las actividades sujetas a la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos se dan ambas situaciones: la afiliación a Confederaciones o Sindicatos que engloban un conjunto de intereses de diversos colectivos de trabajadores, por ejemplo la afiliación a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y a la Confederación Sindical Unión General de Trabajadores y la afiliación a sindicatos específicos de un sector, así a la Unión Profesional de Matadores de Toros, Novilleros, Rejoneadores y Apoderados, a la Nueva Agrupación de Matadores de Toros y Rejoneadores, a la Unión Nacional de Picadores y Banderilleros Española, a la Asociación Sindical de Mozos de Espadas y Puntilleros Españoles o a la Unión de Actores de Madrid.

¹⁰³⁸ La enumeración expresa de derechos concretos que integran el genérico de libertad sindical no acota en absoluto el contenido global de dicha libertad, Sentencia del Tribunal Constitucional, de 25 de marzo de 1983, FJ. 2º (RTC. 23/1983). Incluye, entre otros, el derecho a que los sindicatos fundados participen en la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, que aun de titularidad individual sean de necesario ejercicio colectivo, sobre legitimación de un sindicato para instar conflicto colectivo de trabajo, Sentencia del Tribunal Constitucional, de 29 de noviembre de 1982, FJ. 5º (RTC. 70/ 1982).

¹⁰³⁹ Artículo 7 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

¹⁰⁴⁰ Artículo 56 del convenio colectivo del sector de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002).

¹⁰⁴¹ Artículos de los convenios colectivos, 38 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994) y 37 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997).

representativos en nuestro país, sin perjuicio de los sindicatos específicos de sectores o géneros artísticos en espectáculos públicos¹⁰⁴². En la regulación convencional se recogen una serie de competencias añadidas a las establecidas legalmente, de los sindicatos firmantes del convenio colectivo: van a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito, los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y gozar de libre acceso en todo momento a los centros de trabajo¹⁰⁴³ o del sindicato al que esté afiliado el artista, va a asistir uno o dos trabajadores de la junta directiva a las reuniones que se celebren en la empresa¹⁰⁴⁴.

Las especificaciones que se efectúan en relación con el descuento de la cuota sindical reiteran la obligación de la empresa de proceder a dicho descuento a solicitud del sindicato, siempre que los profesionales lo soliciten por escrito a la empresa¹⁰⁴⁵. No se recoge el canon de negociación.

¹⁰⁴² Se pone de relieve que los sindicatos cuentan con el modelo mas completo de participación en competencias públicas, y la tendencia hacia los sindicatos de servicios, realizando funciones incluso hacia el desarrollo de actividades económicas ajenas tradicionalmente a la acción sindical, NASARRE SARMIENTO, J. M^a.: “La extensión del modelo de participación de los sindicatos“, *Acciones e Investigaciones Sociales*, Universidad de Zaragoza, 1995, nº 3, pág. 231.

¹⁰⁴³ Artículos de los convenios colectivos, 39 nacional de actores que prestan servicios en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005) y 30 del sector de profesionales de la danza, circo variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

¹⁰⁴⁴ Artículo 30 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

¹⁰⁴⁵ Artículos, 28 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 2-2-1998) y de los convenios colectivos, 30 del sector de profesionales de la danza, circo variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004) y 72 de la empresa Organismo Autónomo Municipal del Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), que precisa que el interesado podrá dejar sin efecto la citada autorización mediante instancia presentada en la empresa, quien comunicará a la central sindical correspondiente la nueva situación. En las Sentencias del Tribunal Constitucional, de 13 de enero de 1998, FJ. 6º (RTC. 11/1998), de 24 de febrero de 1998, FJ. 4º (RTC. 45/1998), de 11 de febrero de 1998, FJ. único (RTC. 35/1998), de 16 de marzo de 1998, FJ. único (RTC. 60/1998) y de 31 de marzo de 1998, FJ. único (RTC. 77/1998) se estima la vulneración del derecho a la libertad sindical por parte de la empresa al utilizar los datos del trabajador sobre su afiliación sindical a efectos de descontar salarios por huelga a los trabajadores que pertenecían a los sindicatos convocantes, habiendo comunicado los afectado que no iban a secundar dicha huelga, con reintegro de la retribuciones indebidamente descontadas. Una de las opciones ideológicas es la afiliación a un sindicato, dato especialmente sensible e incluido en la protección de datos de carácter personal, Sentencias del Tribunal Constitucional, de 4 de mayo de 1998, FJ. 5º (RTC. 94/1998), de 18 de mayo de 1998, FJ. único (RTC. 104/1998), de 18 de mayo de 1998, FJ. único (RTC. 106/1998), de 15 de junio de 1998, FJ. 2º (RTC. 123/1998), de 15 de junio de 1998, FJ. 2º (RTC. 124/1998) y de 15 de junio de 1998, FJ. 2º (RTC. 125/1998). Aunque la Ley no proteja directamente la cuota sindical se trata de un dato sensible protegido por el derecho constitucional a la libertad ideológica, incluido en los derechos que protege la libertad sindical, ORTIZ LALLANA, M^a. C.: “El derecho de trabajador a la libertad informática y el respeto a su libertad sindical”, *Trabajo y Libertades Públicas*, AA.VV, Director Borrajo Dacruz, E., *La Ley*, Actualidad S.A., Madrid, 1999, págs 290 a 292.

El derecho a la libertad sindical que ostentan los empresarios se regula en la Ley 19/1977, de 1 de abril, Derecho de Asociación Sindical, donde se establece que los empresarios van a tener derecho a fundar asociaciones empresariales y a afiliarse a la asociación empresarial que estimen pertinente, con la sola condición de cumplir con lo preceptuado en los Estatutos de la misma (artículos 1 y 2). En la práctica al darse dos situaciones diferenciadas: la del empresario que se dedica profesionalmente al sector artístico y la del organizador de espectáculos públicos (concepto en el cabe englobar a quien no se dedica profesionalmente a este sector, aunque pueda dedicarse a otro o no y ocasionalmente organice un espectáculo público) lo habitual será que la fundación o afiliación a una asociación empresarial vinculada a espectáculos públicos se de en el primer supuesto¹⁰⁴⁶, ya que en el caso de organizadores ocasionales de espectáculos públicos que tengan una dedicación principal diferente lo lógico será la fundación o afiliación en su caso a una asociación empresarial relacionada con su actividad y en el caso de un organizador de carácter esporádico su no afiliación a ninguna.

2. LA REPRESENTACIÓN DE LOS ARTISTAS EN LA EMPRESA

Los artistas en espectáculos públicos van a estar representados a través de la doble vía de representación de los trabajadores en la empresa establecida en nuestro derecho: representación unitaria y representación sindical. Si bien todos los artistas en espectáculos públicos van a tener derecho a estar representados en la empresa, la virtualidad práctica de este derecho va a diferir en atención a la duración del contrato de trabajo y a la dedicación habitual o no del empresario a la organización de espectáculos públicos. En los supuestos de escasa duración del contrato de trabajo para una actuación concreta o en los casos de varias actuaciones pero para un organizador de espectáculos públicos ocasional el derecho se ve atenuado en la práctica. No sucede así en el caso de los artistas contratados por tiempo indefinido o en los supuestos de contrataciones temporales de cierta duración, a título de ejemplo por temporada, como se observa en el sector de doblaje y en el ámbito de las empresas.

¹⁰⁴⁶ Como asociaciones empresariales de un sector artístico cabe citar: la Asociación Nacional de Organizadores de Espectáculos Taurino, la Asociación de Empresarios de Espectáculos de Salas de fiesta, discotecas y ocio de la Comunidad de Madrid, la Asociación Catalana de Empresas de Doblaje y Sonorización, rama artística y la Asociación Española de Productores de Teatro.

2.1. La representación unitaria

El artículo 6.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, se remite al Estatuto de los Trabajadores en relación con los derechos laborales básicos. Uno de ellos, recogido en el artículo 4.1.g), es el derecho a participar en la empresa, con el contenido y alcance que se disponga en su normativa específica. En el Título II del texto estatutario, Capítulo I, “Del derecho a la representación colectiva”, se va a desarrollar, como una de las posibles formas de participación de los trabajadores en la empresa, el derecho a participar a través de los órganos de representación que se recogen: delegados de personal y comités de empresa.

En relación con la representación unitaria en el ámbito de los convenios colectivos de empresa prima la alusión al comité de empresa, teniendo en cuenta que hay convenios colectivos que afectan a toda la plantilla de la empresa (no sólo al personal artístico) y convenios que aunque establecen algunas previsiones diferentes sobre la base de que se trate de personal artístico o no, no se refieren específicamente a este tema en referencia con el colectivo artístico. No se recoge ningún supuesto de rebaja de umbrales mínimos para que una empresa tenga representación legal.

La provisión de delegados de personal y de miembros del comité de empresa se realiza a través de un proceso electoral, cuyos extremos se regulan por normas de derecho necesario absoluto, no obstante, hay una serie de aspectos abiertos a la negociación colectiva. Así la movilidad del personal se ha tomado en consideración en algunos sectores artísticos para rebajar, de conformidad con lo establecido en el artículo 69.2 del texto estatutario, la antigüedad para ser elegible que se fija en tres meses¹⁰⁴⁷.

Partiendo de las previsiones legales de que los representantes de los trabajadores van a ser delegados de personal en centros de trabajo o empresas de 10 a 49 trabajadores (o de 6 a 10 cuando lo decidan por mayoría) y comités de empresa en centros de trabajo o empresas que cuenten con 50 trabajadores o más resultan extrañas las referencias (que no se clarifican en el articulado de los convenios colectivos) de que los delegados de

¹⁰⁴⁷ Artículos de los convenios colectivos, 39 nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005) y 31 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

personal donde los hubiere se integrarán en el comité de empresa¹⁰⁴⁸ o que los delegados de los eventuales estarán incluidos en los comités de empresa respectivos¹⁰⁴⁹.

No se mencionan los comités intercentros, contenido de reserva del convenio colectivo¹⁰⁵⁰, cuestión por otra parte lógica dada la inexistencia con carácter general de varios centros de trabajo en empresas dedicadas específicamente al sector, excluyendo a aquellas con objeto social diverso que tienen un área funcional artística, a título de ejemplo personal laboral de la Administración General del Estado y Ente Público Radio Televisión Española S.A.

En algunos supuestos se reiteran las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en las demás disposiciones de aplicación de los representantes legales de los trabajadores y de los sindicatos¹⁰⁵¹, en otros se suelen recoger algunas previsiones en relación con las competencias y garantías de los representantes de los trabajadores con carácter general poco innovadoras, con remisiones legales y transcripciones con índice de mayor o menor apego a la normativa o en su caso con alguna precisión. Además es habitual entremezclar los derechos de ambas representaciones o al menos algunos de ellos en un precepto conjunto.

Con la finalidad de que los representantes unitarios lleven a cabo las funciones que tienen encomendadas se les van a atribuir una serie de competencias (fundamentalmente en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores), que se reiteran en

¹⁰⁴⁸ Artículos de los convenios colectivos, 39 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 38 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997) y 27 de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002).

¹⁰⁴⁹ Artículos de los convenios colectivos, 39 nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 27-7 1995) y 31 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

¹⁰⁵⁰ IGLESIAS CABRERO, M.: *Negociación Colectiva*, Constitución y Leyes, S.A., Madrid, 1997, pág. 247, materia sobre la que las partes optativamente pueden negociar, pero si deciden hacerlo ha de ser necesariamente a través de un convenio colectivo, pues en otro caso carecerían de validez los acuerdos que en tales cuestiones pudieran alcanzarse.

¹⁰⁵¹ Artículos de los convenios colectivos, 36 nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), 31 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 35 del sector de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997) y 25 del sector de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002).

algunos convenios colectivos¹⁰⁵², con la salvedad de que la información que reciben sobre sanciones se extiende a todo tipo de sanciones¹⁰⁵³.

Se añaden algunas competencias. Van a participar en tribunales o estar presentes o designar a un trabajador en el supuesto de posible ineptitud sobrevenida de un artista¹⁰⁵⁴, en los procesos de selección de personal¹⁰⁵⁵ y en Comisiones, así en las Comisiones de Formación y Promoción¹⁰⁵⁶ y en las Comisiones o Comités Artísticos¹⁰⁵⁷. En materia de organización de trabajo van a ser informados y van a colaborar en la adopción de medidas¹⁰⁵⁸, en caso de disconformidad con la planificación para la temporada siguiente lo comunicaran a la empresa¹⁰⁵⁹ y a título informativo y de sugerencia podrán dialogar con la dirección sobre un plan anual y otro mensual de

¹⁰⁵² Artículos de los convenios colectivos, 39 nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005) y 32 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

¹⁰⁵³ Artículos, 28 del Acuerdo Marco nacional de artista y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 2-2-1998) y de los convenios colectivos, 30 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 49 de la empresa Banda Municipal de la Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999) y 78 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

¹⁰⁵⁴ Forman parte de los tribunales, artículo 23 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla (BOP 1-10-2005). Están presentes en la audición, artículo 46 del convenio colectivo de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999). Designan al trabajador que va a integrar la Comisión de Evaluación, artículo 21 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

¹⁰⁵⁵ Artículos de los convenios colectivos, van a estar presentes, 2 de la empresa Orquesta de Sevilla (BOP 1-10-2003) y 27 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005). En calidad de observadores, 14 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001). Con voz pero sin voto, 39 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999). Que tenga la condición de bailarín, que podrá manifestar sus opiniones, 11 de la empresa personal laboral del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 14 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla León S.A. (BOP 2-7-2001) puede formular un voto particular por los motivos que considere convenientes por escrito, que se añade de forma anexa al acta de la sesión, independientemente de que su intervención sea recogida por escrito. Van a designar un miembro que esté presente, artículo 20 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999) con voz pero sin voto aunque se trate de contrataciones temporales.

¹⁰⁵⁶ Artículo 24 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

¹⁰⁵⁷ Artículo 25 del convenio colectivo de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

¹⁰⁵⁸ Artículos de los convenios colectivos, 8 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001) y 11 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).

¹⁰⁵⁹ Artículo 8 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001).

trabajo¹⁰⁶⁰. En el supuesto de rescisión de la relación laboral durante el periodo de prueba a instancias del empresario éste tiene la obligación de comunicarlo a los representantes de los trabajadores¹⁰⁶¹. Van a negociar la acumulación de los días de descanso correspondientes al trabajo en festivos¹⁰⁶² y el descanso semanal en caso de que haya traslado por motivos de servicio¹⁰⁶³. En las giras un representante de los trabajadores va a acompañar al grupo artístico, salvo que el colectivo integre al menos a treinta trabajadores que deberán ser acompañados por dos representantes¹⁰⁶⁴. Y van a promover la afiliación de los trabajadores a la Sociedad de Artistas, Intérpretes o Ejecutantes¹⁰⁶⁵.

A las garantías de los representantes unitarios de los trabajadores se les dedica escasa atención en la regulación convencional. Son las recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores¹⁰⁶⁶, reiteradas en términos de

¹⁰⁶⁰ Artículo 77 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

¹⁰⁶¹ Artículo 13 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001).

¹⁰⁶² Artículo 34 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla (BOP 1-10-2003).

¹⁰⁶³ Artículos de los convenios colectivos, 20 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 23 de la empresa Orquesta de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001) y 46 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-4-2004).

¹⁰⁶⁴ Artículo 45 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), si sólo es uno ha de tener la categoría de bailarín, si son dos al menos uno de ellos ha de ser bailarín.

¹⁰⁶⁵ Artículo 43 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla (BOP 3-2-2000), para ello la empresa facilitará las sucesivas declaraciones de cada actuación fijada que produzca derechos de tipo individual para su envío a la mencionada entidad por el comité de empresa.

¹⁰⁶⁶ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 16 de marzo de 2001, FJ. 2º (AS. 1462/2001) se pronuncia sobre un actor que alega ha sido discriminado en la contratación de temporada, aportando como indicios el ser candidato a representante de los trabajadores y el haber realizado una encuesta de salud laboral; se considera que ante indicios de discriminación corresponde a la empresa aportar una justificación objetiva, razonable y suficientemente probada de la medida adoptada, con respecto a que la falta de convocatoria del actor es totalmente ajena a un propósito discriminatorio, prueba que la empresa no aporta, considerándose que el trabajador es fijo discontinuo y nulo por discriminación el despido. El hecho de haber sido candidato no es obstáculo para la protección frente a despidos discriminatorios, comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional de 23 de noviembre de 1981, PALOMEQUE LOPEZ, M. C.: *Despidos discriminatorios y libertad sindical*, Civitas S.A., Madrid, 1987. La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 20 de junio de 2000, FJ. 2º (AS. 7172/2000) entiende en un despido improcedente, que el derecho de opción en el supuesto debatido corresponde a la empresa ya que en el momento del despido no existía constancia de que el artista hubiera pretendido presentarse a las elecciones, ni se había constituido la mesa electoral, ni se

similitud¹⁰⁶⁷. Salvo la garantía de disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de las labores de representación sobre la que se precisa que teniendo en cuenta la especial actividad de la empresa, orquesta, y el notable perjuicio que puede causar a la misma la ausencia de los miembros del comité de empresa durante los ensayos y representaciones éstos no podrán ausentarse por el ejercicio de labores de representación. La empresa se compromete a abonar al comité de empresa por cada uno de sus componentes el equivalente a 15 horas mensuales de sueldo base durante 11 meses y el comité de empresa ejercerá su labor representativa fuera de las 40 horas de trabajo semanal¹⁰⁶⁸. Adecuación que al margen de su legalidad dudo que sean una solución.

La acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa se recoge en algún convenio colectivo estableciendo la obligación de comunicar quien o quienes resultan beneficiarios y al tiempo de concluir tal situación se deberán justificar las horas empleadas. El uso de horas sindicales deberá ser objeto de preaviso mínimo de veinticuatro horas y justificadas con posterioridad¹⁰⁶⁹.

Algunos convenios colectivos en relación con las facilidades para el desarrollo de la labor representativa, artículo 81 del texto estatutario, establecen los derechos sin condicionantes: a un tablón de anuncios situado en el centro de trabajo en lugar de

había presentado su candidatura, dándose la circunstancia de que cuando se constituye la mesa electoral y se presentan las candidaturas, el contrato de trabajo estaba jurídicamente extinguido.

¹⁰⁶⁷ Se reitera que ninguno de los representantes unitarios de los trabajadores ni delegados sindicales podrán ser trasladados de su puesto de trabajo por razones de actividad sindical, artículo 70 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997). La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 14 de abril de 1989, FJ. 6º (R.J. 9895/1989) declara la nulidad del despido, que proviene de la falta de instrucción por parte de la empresa de expediente contradictorio, siendo el actor representante de los trabajadores. La Sentencia del Tribunal Supremo, de 23 de junio de 1990, Sala Social, FJ. 5º (R.J. 6457/1990) se pronuncia sobre la violación del derecho a la libertad sindical, en un caso de postergación en un ascenso de un representante de los trabajadores, que estima, recogiendo la reparación de las consecuencias ilícitas, indemnización de daños y perjuicios en la que se incluye daños morales, fijando una cantidad alzada, que se determina según el prudente arbitrio del juzgador, debido a que se está ante un daño moral valorable según las circunstancias del caso concreto y la gravedad de la lesión efectivamente producida.

¹⁰⁶⁸ Artículo del convenio colectivo 65 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 16-9-2004), serán retribuidas como si se tratara de trabajo efectivo.

¹⁰⁶⁹ Artículos de los convenios colectivos, 50 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999) y 64 de la empresa Orquesta de Sevilla (BOP 1-10.2003).

adecuado acceso para los trabajadores¹⁰⁷⁰ y a un local de trabajo, añadiéndose la puesta a disposición por la empresa de los medios materiales, mobiliario, material de oficina y demás redes normales de comunicación, previa autorización de la dirección¹⁰⁷¹.

No se alude a otras formas de participación en la empresa permitidas por el artículo 61 del texto estatutario, a órganos de representación adicionales a los legalmente previstos. Nuestros tribunales se han pronunciado sobre la pretensión de un trabajador, al que considera fijo-discontinuo y su falta de llamamiento despido improcedente, que entiende que es a él a quien corresponde el derecho de opción entre la readmisión o indemnización, ya que aunque no es representante legal de los trabajadores ha representado a éstos de forma efectiva en la negociación del Acuerdo Colectivo que debe aplicarse específicamente al colectivo de artistas en la empresa, el Tribunal considera que aunque se trata de una interpretación sugerente de la ley, que podría ser atendida en algún supuesto concreto de representación informal de los trabajadores frente a la empresa, ha de tenerse en cuenta que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical regulan específicamente quienes son los sujetos de las garantías sindicales, que únicamente se establecen a favor de los representantes legales y sindicales de los trabajadores elegidos en la forma establecida en dicha normativa¹⁰⁷².

¹⁰⁷⁰ Artículos de los convenios colectivos, 39 nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), 31 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005) y 70 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

¹⁰⁷¹ Artículo 79 del convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

¹⁰⁷² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala Social, de 4 de abril de 2005 (AS. 1133/2005), FJ.4º, indicando que si pensaba que la última extinción de su contrato de trabajo se debía a u anterior actuación como representante extra legal y seguramente exrasindical del colectivo de artistas en la negociación del convenio colectivo debería de haber ofrecido un principio de prueba de que se había vulnerado algún derecho fundamental, al no haberlo efectuado de esta manera, al no existir en autos elementos de dicha posible represalia, no siendo realmente un representante legal o sindical, se llega a la conclusión de que se está ante un despido improcedente que se puede calificar como "normal", en el que de acuerdo con el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, la opción entre indemnización y readmisión corresponde a la empresa.

2.2. La representación sindical

La representación sindical de los artistas en espectáculos públicos se regula en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Está compuesta por secciones sindicales y delegados sindicales (artículos 8 y 10). Se le dedica alguna mención, en algunos supuestos reiterativos de las previsiones legales y en otros en conjunto con la representación unitaria, siendo escasas las referencias específicas a esta forma de representación.

La constitución de las secciones sindicales requiere la concurrencia de dos requisitos: que existan trabajadores afiliados al sindicato cuya sección se quiera constituir y que se cree de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato (artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical)¹⁰⁷³. En algún convenio colectivo de empresa se endurece uno de los requisitos al establecer que tendrán derecho a formar secciones sindicales los sindicatos que hubieran obtenido al menos el diez por ciento de los representantes en el ámbito de empresa¹⁰⁷⁴. Exigencia cuantitativa adicional a la prevista legalmente cuya licitud podría admitirse cuando conlleve como consecuencia un índice de derechos adicionales¹⁰⁷⁵.

Se definen en algún caso como los máximos órganos responsables de los trabajadores, únicos capaces de negociar con la empresa y de vigilar los acuerdos que se suscriban con ella¹⁰⁷⁶. Configuración que implica un carácter de exclusividad que choca con la coexistencia en nuestro ordenamiento jurídico de las dos representaciones unitaria y sindical, si bien como se ha reseñado con anterioridad es frecuente entremezclar ambos tipos de representaciones.

¹⁰⁷³ Los sindicatos en el ejercicio de su autoorganización en los lugares de trabajo pueden constituirse a través de secciones sindicales y de delegados sindicales, ahora bien en cuanto órgano del sindicato la creación de secciones sindicales no es un derecho de los trabajadores en general, sino tan sólo de los afiliados al sindicato que siendo empleados de la empresa deciden crearla sin intervención de los órganos directivos del sindicato ajenos a la unidad productora, Sentencia del Tribunal Constitucional, de 18 de octubre de 1993, FJ. 4º (RTC. 292/1993).

¹⁰⁷⁴ Artículo 45 del convenio colectivo de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999).

¹⁰⁷⁵ Previsión ilegal ya que se trata de un condicionante no previsto legalmente, si podría aceptarse cuando se pretenda atribuirles ciertas garantías o facilidades adicionales a las previstas legalmente, SALA FRANCO, T., LOPEZ TERRADA E., NORRES TORRES, L. E.: *La negociación colectiva en el sector de Comercio*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, pág. 297.

¹⁰⁷⁶ Artículo 45 del convenio colectivo de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999).

Sobre las competencias de las secciones sindicales se va a realizar alguna especificación. Se recogen como tales: la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores, la negociación de las condiciones salariales, sociales y sindicales y la emisión de informe en sanciones¹⁰⁷⁷.

En cuanto a los derechos se precisa que dispondrán en el lugar de trabajo de tablones de anuncios y podrán hacer uso de una hora al mes (o acumularla cada dos meses) para realizar asambleas de carácter laboral o sindical, notificándolo a la empresa con antelación de 48 horas y sin perturbar el normal desarrollo de la actividad¹⁰⁷⁸. Las secciones sindicales consideradas como representativas van a tener, además de los derechos que se precisan en el párrafo 2º del artículo de la Ley de referencia, los derechos a: disponer de locales, medios materiales de pequeñas oficinas y a estar presente un miembro con voz y voto en todos los Tribunales y Comisiones de Valoración encargados de resolver las convocatorias de selección de personal¹⁰⁷⁹.

Las secciones sindicales van a estar representadas por delegados sindicales cuando reúnan los requisitos establecidos en el artículo 10 de Ley Orgánica de Libertad Sindical: tener más de 250 trabajadores y presencia en el Comité de Empresa¹⁰⁸⁰. Dado el número de trabajadores establecido la operatividad de tal previsión en los sectores artísticos queda limitada en la práctica a escasas empresas con objeto social artístico en espectáculos públicos, salvo en el caso de empresas con otra dedicación principal que

¹⁰⁷⁷ Artículos 49 y 45 del convenio colectivo de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999).

¹⁰⁷⁸ Artículos 49 y 45 del convenio colectivo de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999).

¹⁰⁷⁹ Artículos 70 y 58 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

¹⁰⁸⁰ La Sentencia del Tribunal Constitucional, de 18 de octubre de 1993, FJ. 4º (RTC. 292/1983), recoge que la elección del delegado sindical debe de comunicarse al empresario, con la finalidad de que alcancen efectividad las garantías y derechos recogidos en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, ahora bien el poder de dirección del empresario y de gestión de la empresa tiene como límite infranqueable el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, de sus representantes o del propio sindicato y no puede imponer a un delegado sindical una conducta lesiva de alguno de estos derechos, en el caso el de libertad ideológica de los trabajadores afiliados al sindicato. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 18 de junio de 1992, FJ. 2º (AS. 3447/1992) se pronuncia sobre la reclamación por despido de un delegado sindical que alega discriminación por tal motivo, pero que no aporta indicios razonables de tal discriminación.

tienen una sección artística, siendo escasas por ello las alusiones en la negociación colectiva.

En relación con los requisitos para ser delegado sindical se recoge que al frente de cada sección se designará un delegado sindical, de acuerdo con el régimen que se establezca en los Estatutos del Sindicato, que deberá pertenecer a la plantilla de la empresa y haber superado el periodo de prueba¹⁰⁸¹.

Las competencias van a ser las recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, artículo 10, ya que en los convenios colectivos no se alude en general al tema. Las garantías son las mismas que las de los representantes unitarios de los trabajadores, por remisión expresa al artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, en la regulación convencional se precisa que el crédito horario no debe coincidir con actuaciones ante el público, grabaciones y ensayos¹⁰⁸².

3. EL DERECHO DE REUNIÓN

Los artistas en espectáculos públicos van a tener derecho de reunión de conformidad con establecido en el artículo 4.1.f), del Estatuto de los Trabajadores, derecho laboral básico, desarrollado en sus artículos 77 a 80, donde se establecen unas normas que se refieren a las asambleas, convocatoria, lugar de celebración, desarrollo, votaciones, etcétera. En la regulación convencional de los sectores artísticos se efectúa alguna alusión¹⁰⁸³.

¹⁰⁸¹ Artículo 33 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

¹⁰⁸² Artículo 65 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 16-9-2004).

¹⁰⁸³ Artículos de los convenios colectivos, 39 nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE14-4-2005), 37 nacional de profesionales de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 26 de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOCV 23-10-2002), 36 del Acuerdo Marco nacional de artista y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 2-2-1998), 30 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), 31 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005), 71 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 45 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 46 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001) y 4 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 15-11-2003).

Se reitera que la empresa autorizará en sus locales la reunión o asamblea de los profesionales que trabajen en la misma cuando lo soliciten mediante sus representantes, siempre que no se altere el normal funcionamiento del espectáculo y de los ensayos¹⁰⁸⁴.

La legitimación para convocar asamblea se extiende a los sindicatos firmantes del convenio colectivo, a los delegados sindicales y a los representantes de las organizaciones sindicales cuyo ámbito comprenda el colectivo afectado¹⁰⁸⁵. El porcentaje de trabajadores legitimado para convocar asamblea oscila: rebajándolo un número de trabajadores no inferior al veinte por ciento de la plantilla de la empresa o aumentándolo cualquier grupo de trabajadores siempre que su número no sea inferior al cuarenta por ciento del colectivo afectado¹⁰⁸⁶.

Como criterio general se recoge que la celebración de asambleas se realiza fuera de horas de trabajo¹⁰⁸⁷, con la excepción del derecho de los trabajadores a 36 horas anuales con dicha finalidad¹⁰⁸⁸. A la asamblea podrán asistir uno o dos como máximo de los trabajadores que pertenezcan a la junta directiva de los sindicatos firmantes del convenio colectivo¹⁰⁸⁹.

¹⁰⁸⁴ Artículos, 28 del Acuerdo Marco nacional de artista y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 2-2-1998) y de los convenios colectivos, 30 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004) y 45 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999).

¹⁰⁸⁵ De los sindicatos firmantes del convenio colectivo, artículo 31 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005). De los delegados sindicales y de los representantes de las organizaciones sindicales cuyo ámbito se corresponda al colectivo afectado, artículo 71 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

¹⁰⁸⁶ Porcentaje de trabajadores no inferior al veinte por ciento de la plantilla de la empresa, artículo 34 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003). Porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de la plantilla de la empresa, artículo 71 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

¹⁰⁸⁷ Artículos de los convenios colectivos, 36 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 28 del Acuerdo Marco nacional de artista y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 2-2-1998) y 30 del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

¹⁰⁸⁸ Artículo 71 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), cuando las reuniones vayan a tener lugar dentro de la jornada laboral en caso de urgente necesidad, la comunicación a la empresa se efectúa con 24 horas de antelación, si la empresa no formula objeciones podrá celebrarse sin ningún requisito posterior.

¹⁰⁸⁹ Artículo 30 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

4. EL DERECHO A ADOPTAR MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO

Los empresarios y los artistas en espectáculos públicos van a tener derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo (artículos 37.2 de la Constitución Española y 4.1.d) del Estatuto de los trabajadores), y entre ellas, en el caso de los empresarios derecho a ejercer cierre patronal o empresarial y en el de los artistas derecho a realizar huelga (artículo 28.2).

Medidas que se ejercitarán de conformidad con el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, con las apreciaciones efectuadas por el Tribunal Constitucional en Sentencia de 8 de abril de 1981, artículos 151 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral y demás normativa de aplicación¹⁰⁹⁰.

¹⁰⁹⁰ A título de ejemplo nuestros tribunales se han pronunciado sobre conflictos colectivos en Sentencias, del Tribunal Central de Trabajo, de 30 de junio de 1986 (RTCT. 535/19861) retribuciones de una banda de música, del Tribunal Supremo, Sala Social, de 15 de julio de 1996 (RJ. 6157/1996) sobre naturaleza jurídica y requisitos del complemento de disponibilidad en la Empresa Radio Televisión Española S.A. (complemento por el que se había reclamado con anterioridad por componentes del coro y orquesta, sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 6 de diciembre de 1986, RJ. 7287/1986, de 31 de marzo de 1987, RJ. 1768/1987, de 24 de septiembre de 1987, RJ. 6393/1987, de 17 de octubre de 1988, RJ. 7836/1988 y de 8 de noviembre de 1988, RJ. 8559/1988). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 29 de noviembre de 2000 (AS. 362/2000) se refiere a la naturaleza jurídica de la relación de los miembros integrantes del Coro Titular del Teatro de la Zarzuela que es laboral. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña, de 22 de abril de 2002 (AS. 1791/2002) se pronuncia sobre la legitimación para plantear proceso de conflicto colectivo por la Asociación de Actores y Directores Profesionales de Cataluña en un tema de modificación sustancial de condiciones de trabajo de la empresa Port Aventura S.A., entendiéndose que no es suficiente la genérica y abstracta defensa de los trabajadores, ex artículo 7 de la Constitución Española, para erigirse el sindicato en defensor de la legalidad en cualquier proceso en que estén en juego los intereses de los trabajadores, siendo necesaria la conexión entre el sindicato accionante y la pretensión ejercitada, que ha de medirse en función de la implantación en el ámbito del conflicto, criterio que constituye la medida y única justificación de la intervención en un proceso concreto. Y dado que el conflicto colectivo se ciñe al ámbito de la empresa demandada y consta que no existe implantación alguna por mínima que fuese del sindicato accionante, su sola condición de sindicato no le inviste de legitimación procesal en la instancia, porque la función institucionalmente atribuida a los sindicatos no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad. En el caso del Comité de Empresa que no aporta por escrito la decisión de plantear conflicto colectivo considera que tal omisión formal queda subsanada por la circunstancia de suscribir la demanda la mayoría de los miembros del Comité de empresa (FJ. 2º y 3º). La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 26 de enero de 2004, FJ. único (JUR:251242/2004) se pronuncia sobre los efectos de cosa juzgada que produce una sentencia recaída en conflicto colectivo sobre los procedimientos individuales.

5. LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Las previsiones que se establecen en la regulación convencional de los sectores artísticos en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales son todavía escasas y bastantes convenios colectivos no abordan esta cuestión. Como declaración de principios se va a recoger que las partes pactan específicamente su compromiso de acudir a las vías de dialogo en orden a solucionar cualquier discrepancia que pueda surgir durante la vigencia del convenio colectivo¹⁰⁹¹.

Declaración que pone de relieve la importancia de la vía extrajudicial a la hora de abordar los conflictos, pero que no suele ir precedida del establecimiento de adhesiones a los instrumentos existentes o de incluir algún procedimiento específico, aunque pueda resultar lógico que según la ubicación territorial de la empresa se incluyesen pactos de adhesión a los diferentes procedimientos de solución de conflictos colectivos regulados en los acuerdos de ámbito autonómico.

Se observan tres líneas. La primera consiste en los convenios colectivos que silencian el tema, lo que viene a dar a entender que no se adhieren expresamente a ninguno de los cauces previstos. La segunda consiste en la ratificación en su totalidad y sin condicionamiento alguno del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional, que se someterán a los órganos de mediación y arbitraje establecidos en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje del citado Acuerdo¹⁰⁹². La tercera está constituida por aquellos convenios colectivos que recogen procedimientos e incluyen un tratamiento específico de medidas extrajudiciales de solución de conflictos, así en los conflictos que surjan al interpretarse el convenio colectivo se estará al arbitraje¹⁰⁹³, a la

¹⁰⁹¹ Artículo 6 del convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 3-2-2001).

¹⁰⁹² Acuerdo sobre aplicación del Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, que complementa el convenio colectivo para el Espectáculo Taurino (BOE 17-7-1993) y disposición final segunda, anexo V del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998).

¹⁰⁹³ Artículos de los convenios colectivos, disposición final primera de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 9 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), en el tribunal Laboral de Cataluña.

mediación y en su caso al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña y en el supuesto de desacuerdo a la Comisión Paritaria¹⁰⁹⁴.

6. EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El derecho a la negociación colectiva de los artistas en espectáculos públicos y de los empresarios es un derecho constitucional, recogido en el artículo 37.1, en el que se entrelazan y confunden las nociones de derecho subjetivo y garantía constitucional¹⁰⁹⁵. Se trata de uno de los derechos laborales básicos, artículo 4.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado en su Título III, aplicable por remisión expresa del artículo 6.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, sin ninguna peculiaridad legal por tratarse de una relación laboral de carácter especial¹⁰⁹⁶.

Nuestros tribunales han puesto de relieve en relación con éste sector que sólo la unión de los trabajadores a través de los sindicatos que los representan permite la negociación equilibrada de las condiciones de trabajo que persiguen los convenios colectivos y que se traduce en la fuerza vinculante de los mismos y el carácter normativo de lo pactado en ellos¹⁰⁹⁷.

La legitimación para negociar estatutariamente en el ámbito de empresa va a corresponder por la parte social directamente a la representación unitaria, delegados de personal o comités de empresa o indirectamente a la representación sindical de la misma y por el lado empresarial al empresario. A nivel supraempresarial la legitimación va a

¹⁰⁹⁴ Artículo 9 del 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).

¹⁰⁹⁵ SOLANS LATRE, M. A.: *Garantías legales de la negociación colectiva estatutaria*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2003, pág. 38.

¹⁰⁹⁶ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de junio de 1999, FJ. 11º (RJ. 5068/1999) alude al silencio del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, sobre negociación colectiva, silencio que lleva a aplicar sobre esta materia la previsión de suplencia contenida en su artículo 12.1 y por consiguiente la regulación que sobre la negociación colectiva se efectúa en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁰⁹⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 16 de marzo de 2001, FJ. 1º (AS. 1462/2001) que alude a la prevalencia de la autonomía colectiva sobre la autonomía individual, plasmada en un convenio legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial.

recaer respectivamente en las organizaciones sindicales que acrediten una representatividad en las elecciones para la constitución de las representaciones unitarias, y en las organizaciones empresariales a través de la afiliación (artículo 87 del texto estatutario)¹⁰⁹⁸.

Se prevé sobre la base de la peculiaridad de trabajo artístico que durante la discusión del convenio colectivo el comité de empresa seguirá ejerciendo su labor representativa fuera de las 40 horas semanales de trabajo. La empresa abonará la totalidad de las horas que inviertan los miembros asistentes, con la obligación de justificar semanalmente el número de horas empleadas¹⁰⁹⁹. Adecuación que al margen de su legalidad dudo que sean una solución.

¹⁰⁹⁸ La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de junio de 1999, FJ. 8º (R.J. 5068/1999) recoge que las normas en materia de negociación colectiva tienen el rango de derecho necesario absoluto, ello supone que las reglas relativas a legitimación constituyen un presupuesto de la negociación colectiva que escapan al poder de disposición de las partes negociadoras que no pueden modificarlas libremente. Y en aplicación del artículo 87.2.a) al tratarse de la negociación de un convenio colectivo supraempresarial, el del sector del espectáculo taurino, se estima que las asociaciones que negociaron en nombre de los trabajadores, carecían de legitimidad para hacerlo, en consecuencia la eficacia del convenio colectivo mencionado queda limitada al ámbito de quienes estaban representados por quines pactaron el propio convenio (que por otra parte son la mayoría de los componentes del colectivo profesional, habida cuenta del elevado porcentaje de afiliación con que cuentan las asociaciones firmantes del mismo). Pronunciamiento efectuado en relación con un anterior convenio colectivo.

¹⁰⁹⁹ Artículo 65 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005).

En este capítulo se van a tratar las peculiaridades en materia de Seguridad Social de los artistas en espectáculos públicos. Aunque están integrados en el Régimen General van a tener una serie de particularidades que afectan a: actos de encuadramiento, requisitos genéricos de acceso a las prestaciones y especificidades en algunas de ellas.

1. NORMATIVA REGULADORA

Los artistas en espectáculos públicos en materia de Seguridad Social tuvieron su normativa específica, sobre la base de las “excepcionales circunstancias laborales concurrentes” y “los supuestos frecuentes de discontinuidad en el trabajo”¹¹⁰⁰. Dos fueron los Regímenes Especiales reguladores: el Régimen Especial de Artistas, establecido por el Decreto 635/1970, de 12 de marzo, derogado y sustituido por el Real Decreto 2133/1975, de 24 de julio y el Régimen Especial de Toreros, establecido por Decreto 1600/1972, de 8 de julio, derogado y sustituido por el Decreto 1024/1981, de 22 de mayo¹¹⁰¹.

El Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los Regímenes Especiales de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Artistas y Toreros y del Especial de Escritores de Libros en el Especial de Trabajadores Autónomos, en vigor desde el 1 de enero de 1987, procede a integrar, entre otros colectivos, a artistas y toreros en el Régimen General de la Seguridad Social¹¹⁰².

¹¹⁰⁰ Preámbulo del Decreto 635/1970, de 12 de marzo (BOE 13-3-1970) por el que se crea el Régimen Especial de Seguridad Social de Artistas, en virtud de la autorización contenida en la Ley de Seguridad Social de 1966.

¹¹⁰¹ GONZALEZ SÁNCHEZ, J. J. efectúa un estudio de antecedentes normativos y jurisprudenciales en *Condiciones de trabajo y seguridad social de los profesionales de la música*, cit., págs. 191 y 192.

¹¹⁰² Se ha reseñado que los matadores de toros y rejoneadores y determinadas categorías de artistas en relación al establecimiento y desarrollo de su relación jurídica con la Seguridad Social se encuentran más cercanos a

No obstante, y sin perjuicio de que a partir de la mencionada fecha queden integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, en el citado Real Decreto se recogen una serie de “modalidades de integración” diferenciadas para artistas (y algunos trabajadores colaboradores en espectáculos públicos) y para toreros, consistentes en unas peculiaridades de aplicación a tales colectivos. Normativa que es desarrollada por la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 20 de julio de 1987. En materia de acción protectora se promulga la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 30 de noviembre de 1987 y en protección por desempleo se dicta el Real Decreto 2622/1986, de 24 de diciembre, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos a la Seguridad Social, recoge en su Exposición de Motivos que pretende incorporar a un texto reglamentario único las normas preexistentes sobre cotización en los diversos regímenes del sistema de la Seguridad Social, deroga, entre otros, los artículos 8 y 14, dedicados a la cotización de artistas y de profesionales taurinos, del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, de integración, entre otros regímenes especiales, de los artistas y de los toreros en el Régimen General de la Seguridad Social, aunque establece particularidades hacia los colectivos de referencia.

Por lo que el régimen jurídico de artistas y profesionales taurinos es el contenido en el Régimen General de Seguridad Social: Real Decreto Legislativo 1/1994, Ley General de Seguridad Social, Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos a la Seguridad Social, Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, disposiciones específicas en la materia y demás normativa de desarrollo y aplicación, con las peculiaridades que se recogen para dichos colectivos y las modalidades de integración que continúan vigentes provenientes de la normativa anterior reseñada ¹¹⁰³.

las características de los trabajadores autónomos que a las de los trabajadores por cuenta ajena con quienes se les integra, TEJERINA ALONSO, J. I.: “La racionalización de la estructura de la Seguridad Social: la integración de los Regímenes especiales de trabajadores ferroviarios, de artistas, de toreros, de representantes de comercio, de escritores de libros y futbolistas”, *Revista de Seguridad Social*, número 31, Madrid, 1986, pág.70.

¹¹⁰³ Particularidades que no han dado lugar a la consideración de Sistema Especial de la Seguridad Social, definido como aquel que presenta peculiaridades en materia de afiliación, cotización,

Donde se diferencia en algunos aspectos el colectivo de profesionales taurinos del resto de los artistas en espectáculos públicos, (además de profesionales técnicos y auxiliares que colaboran en espectáculos públicos, excluidos de la relación laboral de carácter especial), colectivo al que se denomina “artistas en espectáculos públicos”.

2. SUJETOS EN LA RELACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL

Los sujetos de la relación de Seguridad Social van a ser: el artista y el empresario u organizador de espectáculos públicos y el profesional taurino y el organizador de espectáculos taurinos, respectivamente.

2.1. El artista y el empresario u organizador de espectáculos públicos

El concepto de artista se recoge en el artículo 2 del Real Decreto 2133/1975, de 24 de julio, Régimen Especial de Artistas y el de empresario u organizador de espectáculos públicos se establece en el artículo 3 del mencionado Real Decreto, vigente a éste efecto en virtud de la disposición final tercera del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre y del artículo 1 de la Orden de 20 de julio de 1987.

Se consideran artistas en espectáculos públicos a los trabajadores españoles que realicen en territorio nacional en público o mediante cualquier clase de grabación o retrasmisión actividades musicales, de teatro, danza, circo, variedades, folklore, producción, doblaje o sincronización de películas de corto o largo metraje y otras actividades que puedan considerarse análogas, dadas las características del medio en que se presten y la finalidad a que estén dirigidas, cuando se lleven a cabo al servicio de

etcétera, pero cuyas prestaciones son las mismas fijadas para el régimen general, a diferencia de los regímenes especiales en los que las prestaciones son diferentes de las previstas para el régimen general, aunque se alude a regímenes especiales integrados en el régimen general de la Seguridad Social, BLASCO LAHOZ, J., LÓPEZ GANDÍA, J., MOMPALER CARRASCO, M. A.: *Regímenes Especiales de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001, págs 227-239. Sistema especial relacionado es el de las empresas de exhibición cinematográfica, salas de baile, discotecas y salas de fiestas, CONCEPCIÓN SEVILLANO, J. L.: *Los sistemas especiales del Régimen General de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995, pág. 54.

empresas de radiodifusión, televisión o de actividades publicitarias mediante cualquier clase de grabación o de retransmisión¹¹⁰⁴.

En relación con los trabajadores extranjeros que realicen dichas actividades en España se remite a la legislación sobre la materia. También van a tener la consideración de artistas las personas residentes en España que realicen las actividades señaladas fuera del territorio nacional por cuenta de un empresario español o extranjero con residencia o domicilio en España, salvo que por aplicación de la legislación del país en que se realicen las actividades o de convenio internacional se encuentren sujetos a la Seguridad Social de dicho país.

Se considera empresario u organizador de espectáculos públicos a toda persona natural o jurídica, pública o privada, nacional o extranjera, que con ánimo de lucro o sin él, utilice los servicios de trabajadores que realicen las actividades artísticas reseñadas, incluidas las casas musicales y entidades que efectúen actividades de grabación o edición en que intervengan los indicados trabajadores.

El artículo 10 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, conceptúa al empresario como toda persona física o jurídica, pública o privada, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, para el que presten servicios como trabajadores por cuenta ajena o asimilados las personas comprendidas en el campo de aplicación de cualquier régimen de los que integran el sistema de Seguridad Social. Expresamente se consideran empresarios de los artistas, tanto sujetos a una relación común como a la especial de artistas en espectáculos públicos, el organizador de espectáculos públicos y en su caso las casas

¹¹⁰⁴ El artículo 2.2. del Real Decreto 2133/1975, de 24 de julio, Régimen Especial de Artistas, precisa que el ejercicio de las actividades relacionadas no dará lugar a la inclusión en el Régimen Especial cuando se lleve a cabo por funcionarios de la Administración Central, Local o Institucional que actúen en concepto de tales. Además van a tener la consideración de artistas el personal técnico y auxiliar, disposición adicional 3.1. del Real Decreto 397/1996, de 1 de marzo, trabajadores, que sin perjuicio de que les sea aplicable la citada normativa en materia de Seguridad Social, no son sujetos de la relación laboral de carácter especial de artistas en espectáculos públicos, al tratarse de personal técnico y auxiliar que colabora en la producción de espectáculos, motivo por el que están excluidos expresamente del ámbito de aplicación de la citada relación laboral, artículo 1.5 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto. En el caso de que un grupo artístico se constituyera como cooperativa de trabajo asociado a nivel interno en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de la Ley General de Seguridad Social podría optar en sus Estatutos por el Régimen General de Seguridad Social o por el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

musicales y entidades que realicen actividades de grabación o edición en que intervengan tales trabajadores.

2.2. El profesional taurino y el organizador de espectáculos taurinos

El concepto de profesional taurino se recoge en el artículo 3 del Real Decreto 1024/1981, de 22 de mayo, Régimen Especial de Toreros, vigente en virtud de la disposición final tercera del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre y del artículo 1 de la Orden de 20 de julio de 1987. Se consideran profesionales taurinos los españoles que residan y ejerzan normalmente su actividad en territorio español y pertenezcan a alguna de las categorías siguientes: matadores de toros o de novillos, rejoneadores, sobresalientes, banderilleros, picadores, subalternos de rejones, mozos de estoques y de rejones y sus ayudantes, puntilleros, toreros cómicos y aspirantes a tales categorías.

Se precisa en relación con los matadores de toros o de novillos que su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social es compatible con el hecho de que puedan ser socios o administradores de una sociedad capitalista con objeto social de desarrollar una actividad taurina por el propio socio o administrador (Circular de la Tesorería General de la Seguridad Social de 30 de noviembre de 1994).

Se considera empresario al organizador del espectáculo taurino (artículo 12 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, de integración en el Régimen General de la Seguridad Social). El artículo 10.1.3º del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, recoge que tiene el carácter de empresario el organizador de un espectáculo taurino, sea persona física o jurídica, en relación con los espectáculos de éste carácter en los que intervengan los profesionales taurinos.

3. ACTOS DE ENCUADRAMIENTO: PARTICULARIDADES

La relación de Seguridad Social se constituye por mandato legal. El empresario va a estar obligado a entablar la citada relación por efectuar una de las actividades, espectáculos públicos o taurinos, incluida dentro del campo de aplicación del Régimen

General de la Seguridad Social. Se formaliza a través de una serie de actos de encuadramiento o instrumentales: inscripción de la empresa, afiliación, alta, variaciones posteriores, baja y cotización. Actos que en el caso de artistas y profesionales taurinos van a presentar peculiaridades diferenciadas.

3.1. Artistas

3.1.1. Inscripción de la empresa

La obligación del empresario u organizador del espectáculo público bajo cuyo ámbito de organización y dirección vayan a prestar servicios artistas en espectáculos públicos de inscribir a la empresa en el Régimen General de la Seguridad Social, se establece inicialmente en el Real Decreto 2.621/1986, de 24 de diciembre, de integración en el Régimen General de la Seguridad Social y en la Orden de 20 de Julio de 1987. Obligación reiterada en el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, artículo 5. Inscripción que se rige por las normas correspondientes del Régimen General de la Seguridad Social, con la peculiaridad que se va a reseñar.

Deber que en lo que afecta al empresario presenta la particularidad que se recoge en el artículo 7 de la Orden de 20 de julio de 1987, se establecen dos situaciones en virtud de que el artista o los artistas sean o no retribuidos por actuaciones, programas o campañas de duración inferior a treinta días. En el supuesto de que el artista o artistas sean retribuidos por actuaciones, programas o campañas de duración inferior a treinta días el empresario como requisito previo e indispensable a la iniciación de su actividad ha de solicitar su inscripción en el Régimen General de la Seguridad Social (ante la Tesorería General o administración de la misma de la provincia donde esté domiciliada la empresa). La solicitud es independiente de la que debe formular cuando sólo o además van a prestar servicios artistas con los que se mantenga relación laboral especial o común cuya retribución no sea por actuación, programa o campaña¹¹⁰⁵.

¹¹⁰⁵ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 25 de enero de 1994, FJ. 4º (AS. 169/1994) se pronuncia sobre la inscripción de oficio al Régimen General de la Seguridad Social de una empresa, que se estima improcedente, ya que únicamente se limitaba a ceder el local para la celebración de actuaciones artísticas, sin participar en su organización, ni intervenir en su

Precepto que considera derogado tácitamente por cuanto su redacción estaba presidida por la anterior normativa en materia de recaudación que establecía esta distinción, que en la actualidad no se recoge en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, Real Decreto 1415/1415, de 11 de junio, sin perjuicio de que pueda solicitarse por el empresario en relación con los artistas en espectáculos públicos que le presten servicios¹¹⁰⁶.

3.1.2. Afiliación, alta, variaciones posteriores y baja

La afiliación (y alta) en la Seguridad Social de las personas que por primera vez desempeñan una actividad profesional como artistas en espectáculos públicos se recoge inicialmente como obligación del organizador de espectáculos públicos en el artículo 8 de la Orden de 20 de julio de 1987 (a la que se refiere el artículo 24 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero) y en la actualidad se reitera en el artículo 12 de la Ley General de Seguridad Social. Obligación recogida en la regulación convencional de algunos sectores artísticos¹¹⁰⁷.

Cabe resaltar que la obligación del organizador de espectáculos públicos de afiliación, alta y cotización en el Régimen General de la Seguridad Social incluye a artistas menores de dieciséis años que vayan a intervenir en un espectáculo público ya que ni el artículo 24 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, ni en otros preceptos de la normativa se efectúa ninguna distinción por ser menor de dieciséis años y participar en un espectáculo público. Cotización que se computará para causar derecho a las prestaciones, sin perjuicio de que se actualice cuando personal y subjetivamente se reúnan los requisitos que a tales efectos se establecen en la Ley para cada una de ellas¹¹⁰⁸.

desarrollo, que corría a cargo de otra empresa, la cesionaria, que era la organizadora del espectáculo público y empresaria de los artistas.

¹¹⁰⁶ HURTADO GONZALEZ, L.: *Artistas en espectáculos públicos: Régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social*, cit., págs. 579-580.

¹¹⁰⁷ Artículos de los convenios colectivos, 33 nacional de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005), 22 del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996) y 9 de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005), que precisa que es desde el primer día de ensayos.

¹¹⁰⁸ Ya que el artículo 7 de la Ley General de Seguridad Social no plantea limitación por edad en cuanto a la extensión del ámbito de aplicación del Régimen General, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 13 de septiembre de 2002, FJ. único (AS. 2346/2002).

El artículo 8 de la Orden de 20 de julio de 1987 recoge que las comunicaciones de afiliación, altas, bajas y demás variaciones se formularán ante la Tesorería General de la Seguridad Social (o administración de la misma) donde esté inscrita la empresa o en su defecto en la de la provincia en cuyo ámbito territorial tenga lugar la actuación. La afiliación y el alta deberán ser presentadas antes de que se inicie el trabajo o la actuación (artículos 27 y 32 del Reglamento General de Afiliación).

La Tesorería General de la Seguridad Social (o administración de la misma) en el momento de la tramitación de la afiliación o de alta (en el supuesto de que se hubiera agotado el anterior) entrega al artista un talonario de justificantes de actuaciones, compuesto de matriz y copia, a nombre del trabajador afiliado, que ha de conservar en su poder hasta que se produzca su baja definitiva en la actividad determinante de su alta como artista en espectáculos públicos.

Cuando el organizador del espectáculo público abone sus retribuciones al artista, o en su caso al finalizar la prestación de servicios, requiere al trabajador dos ejemplares del citado justificante para cumplimentar los extremos que se prevén en el artículo 8.3 de la Orden de 20 de julio de 1987, contendrá: los datos relativos a la identificación de la empresa en la Seguridad Social, Entidad Gestora o Colaboradora con la que tenga concertada la protección de contingencias por accidente de trabajo y enfermedad profesional, categoría profesional del trabajador, fecha de alta, y en su caso de baja, grupo de cotización por el periodo del alta, remuneraciones abonadas, base de cotización y Dirección Provincial de la Tesorería (o administración de la misma) para la que ha efectuado, o ha de efectuarse, la cotización en la correspondiente entidad recaudadora y demás datos que en el mismo se indiquen.

Una vez firmado un ejemplar queda en poder del artista, que retendrá la matriz, enviando el justificante de actuaciones, o los justificantes, dentro de los quince días mes de enero del año siguiente al que se hallan realizado las actuaciones (o en su caso antes si solicita una prestación de carácter vitalicio por ocurrir su hecho causante) a la Tesorería General (o administración de la misma) en la que figure adscrito, acompañado la comunicación de las situaciones de pluriempleo que se hayan producido a lo largo del año. El otro ejemplar queda en poder del empresario para que lo acompañe a la relación

nominal de trabajadores, que presenta mensualmente con la liquidación de cuotas, quedando en su poder la matriz

Hay una serie de situaciones que se consideran asimiladas al alta recogidas en los artículos 125 de la Ley General de Seguridad Social y 36 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero. Además de ellas en el caso de los artistas se van a considerar asimilados al alta los días que resulten cotizados dentro de cada año natural, por aplicación de las normas en materia de cotización, aunque no se correspondan con días de prestación efectiva de servicios (artículo 36.1.1º del Real Decreto citado)¹¹⁰⁹.

Los artistas están obligados a efectuar la declaración anual de actuaciones realizadas correspondientes al año anterior, dentro de los quince días primeros del mes de enero del año siguiente al que correspondan las actuaciones, se cumplimenta en modelo específico, se acompañan los justificantes de actuaciones, se refunden todas las del año y se indica la totalidad de las retribuciones percibidas y las bases liquidadas y se presenta en la Dirección Provincial o Administración de la Seguridad Social en la que figure adscrito, que devolverá uno de los ejemplares con diligencia de presentación, artículo 9.6 de la Orden de 20 de julio de 1987, El plazo se ha venido fijando en la Orden /TAS que desarrolla en materia de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional la Ley de Presupuestos Generales del Estado ¹¹¹⁰.

Los artistas durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, descanso por maternidad y desempleo deberán formular además la declaración de actividades para realizar las regularizaciones parciales derivadas de las mismas, Circular 3-001 de la Tesorería General de la Seguridad Social de 7 de marzo de 2002.

Cuando se produce la baja definitiva en la actividad determinante de su alta como artista deberá devolver el talonario de justificantes de actuaciones a la Tesorería

¹¹⁰⁹ En el caso de los convenios especiales la disposición transitoria catorceava del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, de Integración en el Régimen General de la Seguridad Social, recoge que los Convenios Especiales para la asimilación al alta suscritos al amparo de las legislaciones propias de los Regímenes integrados conservarán plena vigencia con la extensión y el contenido previstos en el correspondiente régimen de integración. Su extinción se regirá asimismo por la legislación en virtud de la cual se concertaron.

¹¹¹⁰ La Orden TAS/29/2006, de 18 de enero, no menciona ningún plazo.

Territorial (o administración de la misma) en la que figure adscrito, artículo 8.3.de la Orden de 20 de julio de 1987.

El incumplimiento del organizador del espectáculo público de afiliación o alta en la Seguridad Social de los artistas que trabajen para él genera responsabilidad directa en orden a las prestaciones, sin perjuicio de su automaticidad¹¹¹¹.

3.1.3. Cotización

Se ha puesto de relieve que a la hora de regular las cotizaciones se tuvo en cuenta que con bastante frecuencia los artistas en espectáculos públicos no tienen una jornada de trabajo normal, ya que su actividad se concreta en una serie de actuaciones y de ensayos previos, por ello y con la finalidad de facilitar el acceso a las prestaciones, que podrían verse mermadas por su peculiar modo de trabajo, los artículos 9 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre y 10 de la Orden de 20 de julio de 1987 se referían a días cotizados y en alta realizando una asimilación en función de los salarios devengados, que persigue considerar como cotizados un número mayor de días que los efectivamente trabajados¹¹¹². Normativa que presenta tantas peculiaridades y complejidad que su integración en el Régimen General no ha pasado de ser sino una declaración de carácter formal¹¹¹³.

Las particularidades en materia de cotización se recogen en el artículo 32 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (complementado por la Orden de 20 por la Orden de 20 de julio de 1987, artículo 9)¹¹¹⁴. La base de cotización del artista está

¹¹¹¹ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, de 21 de julio de 1992, FJ.3º (AS. 3907/1992) se pronuncia sobre imputación de responsabilidades en orden a las prestaciones, en caso de prestación de viudedad por un músico fallecido en accidente in itinere, al ir a una actuación, recogiendo la obligación de la empresa de inscripción y cotización a la Seguridad Social con carácter previo a la actuación, considerando que la responsabilidad directa recae en la empresa incumplidora, que debe de constituir el capital coste de las pensiones generadas, sin perjuicio de la obligación de anticipo.

¹¹¹² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 6 de noviembre de 2002, FJ. 2º (AS. 3226/2001).

¹¹¹³ HURTADO GONZÁLEZ, L.: "La cotización a la Seguridad Social de los artistas en espectáculos públicos", *Actualidad Laboral*, número 1, Madrid, 2006, pág. 12.

¹¹¹⁴ El artículo 32 fue modificado en su apartado 2 y en los párrafos b) y c) del apartado 5 por Real Decreto 335/2004, de 27 de febrero, con el objeto de introducir innovaciones y mejoras en el sistema de cotización, que obedecen tanto a las pretensiones aducidas al respecto por el colectivo de artistas como a las necesidades que demanda la gestión de este particular sistema de cotización, según su Exposición de Motivos.

constituida por las remuneraciones que perciba, o las que efectivamente deba percibir, que no podrán ser superiores a las bases máximas de cotización que se determinan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado anualmente, en su virtud se dicta una Orden TAS que establece sus normas de desarrollo en materia de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional¹¹¹⁵.

A efectos de la cotización a la Seguridad Social si la contraprestación convenida incluye la cesión de derechos de propiedad intelectual, la autorización del uso de la propia imagen y las remuneraciones por participación en actos de promoción, van a formar parte de las retribuciones computables dichos efectos, Oficio de la Tesorería General de la Seguridad Social de 20 de agosto de 2002¹¹¹⁶.

Para determinar la base de cotización que corresponde a los artistas y a los organizadores del espectáculos públicos se sigue el siguiente procedimiento: las empresas están obligadas a declarar mensualmente en los correspondientes boletines de cotización, en la relación nominal de trabajadores, los salarios efectivamente abonados al artista durante cada mes natural al que se refiera la cotización en su totalidad, aunque superen el importe de la base máxima mensual que corresponda, y en su caso se ha de declarar la situación de pluriempleo. Junto con la liquidación mensual de cuotas remitirán a la Tesorería General de la Seguridad Social un ejemplar del justificante o de los justificantes de actuaciones del artista o artistas.

En carácter de liquidaciones provisionales y como cantidad a cuenta se cotiza por cada día que el artista haya ejercido su prestación en la empresa por unas bases fijas diarias por cada día de actividad por todas las contingencias, si el salario realmente percibido por el artista es inferior a dichas bases se debe cotizar por él¹¹¹⁷. Dichas bases

¹¹¹⁵ El artículo 100.Dos.5.a) de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, y el artículo 11.2. de la Orden TAS/29/2006, recogen que para el ejercicio 2006 la base máxima de cotización para todos los grupos correspondientes a las diversas categorías será equivalente a 2.897,70 euros mensuales.

¹¹¹⁶ Referencia RJ-581/2002.

¹¹¹⁷ Si para la cotización por contingencias comunes y por desempleo el salario es inferior al importe diario de la base mínima mensual que corresponda por su categoría profesional se tomará como base de cotización para las citadas contingencias el cociente que resulte de dividir por treinta dicha base mínima mensual, salvo que dicho cociente fuera inferior a la cuantía establecida en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, caso en el que se aplica esta última. Para la cotización por contingencias profesionales y demás conceptos de recaudación conjunta si el salario es inferior a los topes mínimos absolutos que se establecen en el artículo 9.2 del Reglamento General de Recaudación se toma como base

fijas diarias se establecen para cada ejercicio económico en las normas de desarrollo en materia de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional de la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En la actualidad en el caso de los artistas se determinan en una escala que atiende a las retribuciones íntegras percibidas, sin tomar en consideración el grupo de cotización al que pertenezca¹¹¹⁸.

La base mensual de cotización por contingencias comunes, profesionales, demás conceptos de recaudación conjunta y desempleo va a ser la suma de las bases diarias de cotización del artista en atención al número de días del mes que haya trabajado en la empresa, salvo que dicha suma sea superior al tope máximo de las bases de cotización en cuyo caso de toma ésta como base de cotización por uno de cada una de las contingencias y conceptos citados. Sobre dicha base se aplican con cargo al empresario y con cargo al trabajador los tipos de cotización para el Régimen General de la Seguridad Social por contingencias comunes, que se fijan para cada ejercicio económico en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplica el epígrafe 122 de la tarifa de primas, contenida en el Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, según la redacción que se contiene en el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, en su disposición adicional segunda. Cotizaciones que va a tener el carácter de provisionales para el artista en contingencias comunes y desempleo y definitivas para empresario y trabajador en contingencias profesionales.

El empresario en el momento de hacer efectivas las retribuciones al artista efectuará del salario la deducción de la cuota de la Seguridad Social, quedando encargado de ingresar en la Tesorería General la totalidad de las aportaciones propias y las de los artistas a su cargo. Con la obligación de entregar un ejemplar del justificante de actuaciones al artista y de remitir el otro justificante con la liquidación mensual de cuotas (artículo 8.3 y 4 de la Orden de 20 de julio de 1987). En la regulación

diaria de cotización por las citadas contingencias la cuantía íntegra del salario mínimo interprofesional incrementada en un sexto.

¹¹¹⁸ La Orden TAS/ 29/2006, de 18 de enero, en su artículo 11.2. recoge las bases diarias, en el caso de retribuciones íntegras de hasta 328,00 euros la base diaria es de 193,00 euros, en retribuciones íntegras de entre 328,01 y 591,00 euros la base diaria es de 242,00 euros, en retribuciones íntegras de entre 591,01 y 986,00 euros la base diaria es de 289,00 euros y en retribuciones íntegras mayores de 986,00 euros la base diaria es de 387,00 euros.

convencional se recoge el deber empresarial de entregar a los profesionales los justificantes de actuaciones debidamente cumplimentados¹¹¹⁹ y mensualmente de modo certificado las cotizaciones de cada trabajador¹¹²⁰.

Los boletines de cotización son los correspondientes al Régimen General, Colectivo de artistas y de profesionales taurinos cuyos modelos se recogen en Resolución de 17 de noviembre de 2005 sobre documentos de cotización vigentes para la liquidación y el ingreso de cuotas de la Seguridad Social¹¹²¹.

En el sector de actores de teatro se recoge que se podrán realizar ensayos por convocatoria en cuyo caso la contratación se realizará con carácter mensual, siendo la base de cotización la correspondiente a la base mínima mensual que en cada caso se establezca en la correspondiente orden de cotización. El salario será el resultado de multiplicar la retribución por ensayo que se establece en el convenio colectivo por el número de convocatorias de cada mes¹¹²².

El tope máximo de las bases de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora de la Seguridad Social (incluyendo accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y conceptos de recaudación conjunta) en razón de las actividades realizadas por los artistas para una o varias empresas tendrá carácter anual, particularidad que obedece a la frecuente desigual distribución temporal de las actuaciones de los artistas en espectáculos públicos, y se determinará por la elevación a cómputo anual de la base mensual máxima establecida¹¹²³. En accidentes de trabajo y enfermedades profesionales va a estar constituida por el límite máximo

¹¹¹⁹ Artículos de los convenios colectivos, 47 nacional de doblaje (rama artística) (BOE 2-2-1994), 33 de doblaje y sonorización (rama artística) de Andalucía (BOJA 8-9-1994), 46 de profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) (DOGC 6-10-1997) y 32 de profesionales de doblaje de Valencia (rama artística) (DOGV 23-10-2002).

¹¹²⁰ Artículo 22 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

¹¹²¹ Los modelos de cotización que se utilizan para el ingreso de cuotas son el TC-1/19 y el TC-2/19, en el caso de que durante el mes objeto de cotización el artista haya trabajado más de un día hay que cumplimentar en el TC-2/19 tantas líneas como días de actuación que haya habido, con la excepción de que la cuantía de las retribuciones diarias coincidan dentro del mismo tramo, supuesto en el que se podrán incluir en una sola línea de la relación nominal de trabajadores.

¹¹²² Artículo 13 del convenio colectivo del sector de actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prórroga y revisión salarial (BOCM 1-3-2005).

¹¹²³ Previsión que reitera el artículo 100.Dos. a) de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre.

absoluto vigente en cada momento, Circular 3-001 de la Tesorería General de la Seguridad Social de 7 de marzo de 2002.

Cuando el artista trabaje en dos o más empresas distintas pero incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social está obligado a comunicar su situación de pluriempleo a la Tesorería General de la Seguridad Social (o Administración de la misma) una vez finalizado el año y según la acreditación de las propias empresas ha de indicar éstas y las bases por las que se han realizado por él las cotizaciones, párrafo 4 del citado precepto.

Al finalizar el ejercicio económico la Tesorería General de la Seguridad Social efectúa la liquidación definitiva correspondiente a los artistas por contingencias comunes y desempleo, liquidación que ha de realizarse dentro del año siguiente al de la finalización del ejercicio al que esté referida, artículo 56 del Reglamento General de Recaudación. Para ello va a comparar la suma de los salarios declarados por el organizador del espectáculo público con la suma de las bases mensuales correspondientes a contingencias comunes y desempleo y con las cotizaciones y con las bases declaradas por los artistas.

Motivo por el que establece la obligación de los artistas de remitir a dicha Tesorería todos los justificantes de las actuaciones realizadas durante el año anterior, de efectuar la declaración anual de actuaciones, que se presenta en la Dirección Provincial (o Administración de la Seguridad Social) en la que figure inscrito, que devuelve uno de los ejemplares con diligencia de presentación¹¹²⁴.

Si la suma de las bases cotizadas en el año es inferior al salario anual declarado se calcula sobre éste la cotización definitiva. Si el salario anual declarado supera las bases máximas anuales se toman éstas. A la base anual de cotización la Tesorería aplica el tipo general establecido para estas contingencias, el que corresponde al empresario y

¹¹²⁴ El plazo para realizar la declaración anual de actuaciones de artistas en espectáculos públicos finalizaba el último día del mes siguiente al de la publicación de la Orden TAS mediante la cual se desarrollan las previsiones legales en materia de cotización anualmente. La Orden TAS para el año 2006 no precisa plazo alguno.

el que corresponde al artista, se efectúa la liquidación de cuotas definitiva¹¹²⁵. Liquidación de cuotas que se notifica.

En el supuesto de que en la liquidación de cuotas definitiva existan diferencias a favor de la citada Tesorería se reclama al artista para que ingrese la diferencia de cuotas existentes, dentro del mes siguiente a su notificación, artículo 56 del Reglamento General de Recaudación. Si el artista satisface dicho importe a efectos de prestaciones se consolidan las nuevas bases de cotización. Puede solicitar el fraccionamiento del pago de la deuda que la Tesorería podrá autorizar por un máximo de seis meses o que la regulación se realice en función a las bases efectivamente cotizadas, procediendo la Tesorería a efectuar una nueva regularización por dichas bases cotizadas que se convierte en definitiva. En el caso de que no realice el pago de la deuda ni efectúe solicitud alguna se entiende que ha optado por la regularización de las bases efectivamente cotizadas que se consolidan.

En caso de se hubiera producido un exceso de cotización por la empresa y por los artistas a lo largo del ejercicio económico (que va a producirse cuando la suma de las bases cotizadas durante el año superen la base máxima anual) la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a la devolución de oficio o a instancia de parte las cantidades indebidas ingresadas de más al artista. No se prevé nada respecto de las cantidades ingresadas de más por los empresarios y no parece que los artículos 23 de la Ley General de Seguridad Social y 44 del Reglamento General de Recaudación que consideran indebidos solo los ingresos realizados por error puedan fundamentar una pretensión de devolución, siendo el enriquecimiento de la Seguridad Social evidente¹¹²⁶.

El incumplimiento por el organizador de espectáculos públicos de la obligación de cotizar genera su responsabilidad, sin perjuicio de la automaticidad de las prestaciones. Aunque no se lleven a efecto los ensayos previstos (presumiblemente no

¹¹²⁵ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 24 de noviembre de 2001, FJ. 5º (JUR. 31746/2001) reitera que es la Tesorería General de la Seguridad Social, no el artista, ni la empresa, la que determina la cotización definitiva teniendo en cuenta las bases de cotización declaradas, por lo que resulta inadecuado el requerimiento que se efectúa a la trabajadora de aportar la regularización de las cotizaciones, al no aportarlo se cancela la solicitud de prestación por jubilación, cancelación que se considera no ajustada a derecho, reconociendo el derecho a la pensión solicitada.

¹¹²⁶ HURTADO GONZALEZ, L.: *Artistas en espectáculos públicos: Régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social*, cit., pág. 605.

efectuados por la exclusiva voluntad empresarial, pues conforme al acuerdo escrito, los trabajadores estaban obligados y en disposición de hacerlo) ya que ello no exime a la empresa de su obligación de mantener la relación jurídica con la Seguridad Social derivada de la obligación contratada con sus trabajadores¹¹²⁷.

La cotización que corresponde a los convenios especiales suscritos en el extinto Régimen Especial de Artistas difiere, en el caso de que el convenio especial se suscribiera antes del 1 de enero de 1998 y no incluya asistencia sanitaria se determina aplicando el coeficiente del 0,77, en el supuesto de que el convenio especial incluya asistencia sanitaria se determina aplicando el coeficiente del 0,94, Circular 3-001 de la Tesorería General de la Seguridad Social de 7 de marzo de 2002.

En el caso de cuotas correspondientes a actuaciones de artistas con contratos de duración inferior a 30 días, bolos y fiestas mayores se establece la obligación de su ingreso antes de la iniciación de las actuaciones, salvo que correspondan a las retribuciones de artistas en empresas de doblaje que se ingresen dentro del mes siguiente a su devengo (artículo 66 de la Orden de 22 de febrero de 1996).

El artículo 9 de la Orden Ministerial de 20 de julio de 1987 se refiere a los artistas que estén retribuidos por actuaciones, programas o campañas de duración inferior a treinta días, supuesto en el que los empresarios no pueden deducir en los documentos de cotización ninguna cantidad por las prestaciones que sean abonadas en régimen de pago delegado, estas van a ser abonadas directamente a los artistas por la entidad gestora o colaboradora, el artículo 14.1. de la reseñada Orden va a excluir la colaboración de la empresa en tales casos¹¹²⁸. En el supuesto de artistas en los que no concurren las citadas circunstancias van a regir las normas comunes del Régimen General, los empresarios van a estar obligados al pago de delegado de las prestaciones

¹¹²⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 2 de julio de 1996, FJ. único (AS. 2624/1996).

¹¹²⁸ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 9 de noviembre de 1993, FJ. único (AS. 473/1993) recoge como diferencia en este supuesto que los artistas retribuidos por actuaciones inferiores a treinta días reciben directamente de la Entidad Gestora las prestaciones que en el Régimen General se abonan mediante pago delegado.

en los términos que se prevén en el artículo 77 de la Ley General de Seguridad Social¹¹²⁹.

3.2. Profesionales taurinos

3.2.1. Inscripción de la empresa

La obligación del organizador de espectáculos taurinos bajo cuyo ámbito de organización y dirección vayan a prestar servicios profesionales taurinos de inscribir a la empresa en el Régimen General de la Seguridad Social, se establece inicialmente en el Real Decreto 2.621/1986, de 24 de diciembre, de integración en el Régimen General de la Seguridad Social y en la Orden de 20 de Julio de 1987. Obligación reiterada en el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (artículo 5). Inscripción que se rige por las normas correspondientes del Régimen General de la Seguridad Social.

Con la particularidad recogida en los artículos 12 del Real Decreto citado y 11.1 de la Orden mencionada, en el caso de organizadores ocasionales de espectáculos taurinos que no figuren inscritos con anterioridad se presumirá cumplida la obligación de solicitar la inscripción de la empresa por el hecho de haber efectuado la cotización por los profesionales taurinos con anterioridad a la celebración del espectáculo de que se trate y de conformidad con las normas que a estos efectos se recogen el artículo 12. La Tesorería General de la Seguridad Social en este supuesto asigna de oficio un número de inscripción que comunica al organizador del espectáculo taurino¹¹³⁰.

¹¹²⁹ Los artículos de los convenios colectivos, 33 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S. A (BOP Valladolid 2-7-2001) y 12 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005) establecen que la empresa se somete al sistema de pago delegado de las prestaciones de incapacidad temporal y deducirán el importe de las cantidades que se satisfagan por este concepto al formular las liquidaciones de las cuotas a la Seguridad Social, sin que el trabajador tenga que realizar gestión alguna antes los organismos de la misma para el percibo de aquel subsidio, limitándose a presentar los partes de baja y de confirmación en los plazos que legalmente corresponda.

¹¹³⁰ Se ha resaltado que es posible que siga vigente el artículo 12.2. de la citada Orden Ministerial que para el cumplimiento de esa cotización previa obliga al organizador ocasional de espectáculos taurinos a solicitar autorización previa en los términos establecidos en el artículo 9. 2 de esta Orden, a cuyo efecto juntamente con los documentos de cotización debidamente cumplimentados deberá presentar la solicitud de inscripción haciendo constar la entidad gestora o en su caso la Mutua que ha de asumir las contingencias profesionales, HURTADO GONZALEZ, L.: *Artistas en espectáculos públicos: Régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social*, cit., págs.586-586.

El artículo 28 del Reglamento de Espectáculos Taurinos recoge que entre la documentación que el organizador del espectáculo taurino ha de presentar para la autorización ha de constar la inscripción de la empresa en Seguridad Social.

3.2.2. Afiliación, alta, variaciones posteriores y baja

La afiliación a la Seguridad Social de las personas que por primera vez desempeñan una actividad profesional taurina se recoge como obligación del organizador de espectáculos taurinos en el artículo 13 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, de Integración en el Régimen General de la Seguridad Social, afiliación que se sujetará a las normas comunes aplicables al citado Régimen General. El organizador del espectáculo ha de solicitar la afiliación de los citados profesionales que vayan a trabajar para él en la Tesorería General de la Seguridad Social (o administración de la misma), correspondiente al domicilio del o de los profesionales taurinos (a la que se refiere el artículo 24 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero). El artículo 11 de la Orden de 20 de julio de 1987 precisa que si los profesionales taurinos figurasen afiliados con anterioridad deberán acreditarlo ante los organizadores de espectáculos taurinos.

El artículo 43 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, recoge que las altas y bajas se registrarán por las normas establecidas con carácter general, con la particularidad de que dichos profesionales deberán figurar incluidos en el Censo de Activos de Profesionales Taurinos en el plazo y condiciones que determina el artículo 13.2 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre. La inclusión y exclusión en dicho Censo determinará sin más requisitos la situación de alta y baja de dichos profesionales a todos los efectos en los términos establecidos en las normas de desarrollo de dicho Real Decreto.

El artículo 13.2 del Real Decreto 2621/1987, de 24 de diciembre, de Integración en el Régimen General de la Seguridad Social, dedicado al Censo de Activos de Profesionales Taurinos (complementado por el artículo 11 de la Orden de 20 de julio de 1987), recoge que los profesionales taurinos van a estar obligados a efectuar declaración dentro de los quince primeros días del mes de enero ante la Tesorería General de la Seguridad Social (o administración de la misma) de su permanencia en el ejercicio profesional durante la temporada taurina correspondiente a dicho año. La finalidad de

tal declaración es que la citada Tesorería confeccione o actualice el Censo de Activos de Profesionales Taurinos y exima a las empresas de la obligación de comunicación de altas y bajas correspondientes a cada espectáculo.

Para acreditar su permanencia en el ejercicio profesional a efectos de la citada declaración el profesional taurino podrá utilizar cualquier medio de prueba, especialmente cabe que remita los justificantes de actuaciones, que el organizador debe cumplimentarle y entregarle cuando abona sus retribuciones o en todo caso al finalizar la prestación de sus servicios. En los justificantes ha de constar su participación en ocho espectáculos al menos durante el año anterior al que se refiere la declaración de permanencia en la profesión o en caso de reaparición en el último año en activo¹¹³¹. En el supuesto de que se trate de profesionales taurinos que inicien su actividad profesional o se reincorporen a ella en el año al que se refiere la declaración y no hubieran participado en ocho espectáculos en el último año en activo se entenderá acreditada la permanencia desde el día de su primera actuación en dicho año como profesionales.

La acreditación de la permanencia en la actividad profesional y la correspondiente inclusión en el Censo de Activos motivará la consideración del declarante en situación de alta a todos los efectos durante el año natural o hasta la fecha del hecho causante de la pensión generada por el profesional taurino. Cuando la declaración de permanencia se realice después del 15 de enero de cada año la inclusión en el censo de activos únicamente surtirá efectos desde el mismo día en que tenga lugar la primera actuación del profesional¹¹³².

¹¹³¹ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, de 17 de noviembre de 1989, FJ. único (AS. 1645/1989) se refiere a los requisitos de permanencia en el Censo de Activos de Profesionales Taurinos, recogiendo que el recurrente configura como requisitos alternativos y no como exigibles conjuntamente los dos requisitos a que el se refiere el artículo 11 de la Orden Ministerial de 20 de julio de 1987: la acreditación de participación en ocho espectáculos al menos durante el año anterior y el efectuar una declaración de permanencia en el ejercicio profesional, que ha de ser presentada dentro de los primeros quince días del mes de enero de cada año; pero esta declaración no es sustitutiva de la participación en ocho o más espectáculos en el año anterior, ni esta dirigida a quienes hubieran tenido actividad inferior sino precisamente lo contrario está prevista principalmente para quienes acrediten la indicada frecuencia de profesionalidad, de modo que la continuación en el censo y en el alta exige la presencia de ambos requisitos.

¹¹³² La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 8 de noviembre de 1999, FJ. 2º (AS. 7477/1999) se pronuncia sobre el computo de cotizaciones, considera que para el supuesto de que el torero no esté inscrito desde el principio del año natural en el Censo de Activos las reglas anteriores se referirán al periodo entre el alta que motiva su inclusión en el Censo y el último día del año.

La Tesorería General de la Seguridad Social (o administración de la misma) en el momento de la tramitación de la afiliación o del alta (en el supuesto de que se hubiera agotado el anterior), entrega al profesional taurino un talonario de justificantes de actuaciones a nombre del trabajador afiliado, compuesto por matriz y copia, que ha de cumplimentar el organizador del espectáculo taurino cuando abone las retribuciones o en todo caso al finalizar la prestación de sus servicios, solicitando al profesional taurino dos ejemplares para cumplimentar los datos que constan en los mismos. Una vez cumplimentados y firmados por el citado profesional uno de ellos queda en poder del mismo para que dentro de los quince días mes de enero siguiente al que se hallan realizado las actuaciones lo remita a la Tesorería General (o administración de la misma) en la que figure adscrito. El otro ejemplar queda en poder del organizador del espectáculo taurino para que lo acompañe a la relación nominal de trabajadores que presenta mensualmente con la liquidación de cuotas, quedando en su poder la matriz.

La falta de declaración de permanencia en la actividad profesional dentro del plazo referido o la no acreditación de los requisitos establecidos motiva la baja automática del profesional taurino con efectos del 1 de enero del año correspondiente. Baja que sólo queda sin efecto por alta posterior motivada por la reanudación de la actividad profesional, con el ingreso de cuotas correspondientes, a partir de cuya fecha el profesional taurino queda incluido en el Censo (artículo 11.3. de la Orden de 20 de julio de 1987).

El artículo 28 del Reglamento de Espectáculos Taurinos, Real Decreto 145/1996, de 2 de febrero, recoge que entre la documentación que el organizador del espectáculo taurino ha de presentar para la autorización ha de constar el alta de los profesionales taurinos actuantes en la Seguridad Social.

Los profesionales taurinos están obligados a realizar la declaración anual de actuaciones realizadas correspondientes al año anterior dentro de los primeros quince días del mes de enero del año siguiente al que correspondan las actuaciones, se cumplimenta en modelo específico al que se acompañan los justificantes de actuaciones y se presenta en la Dirección Provincial o Administración de la Seguridad Social en la que figure adscrito, que devolverá uno de los ejemplares con diligencia de

presentación¹¹³³. El plazo se ha venido estableciendo en la Orden/ TAS que desarrolla en materia de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional la Ley de Presupuestos Generales del Estado¹¹³⁴.

Cuando se produce la baja definitiva en la actividad determinante de su alta como profesional taurino deberá devolver el talonario de justificantes de actuaciones a la Tesorería Territorial o Administración de la misma en la que figure adscrito.

3.2.3. Cotización

Aunque los profesionales taurinos que figuren incluidos en el censo de activos se consideran en situación de alta durante todo el año sólo están obligados a cotizar cuando realizan su prestación laboral en relación con el salario percibido, Resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social de 21 de octubre de 1992.

Las particularidades en materia de cotización se recogen en el artículo 33 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (complementado por la Orden de 20 de julio de 1987), que va a reproducir la normativa de cotización de los artistas en espectáculos con alguna variación. Las bases de cotización de los profesionales taurinos están constituidas por las remuneraciones que perciben o las que efectivamente deban percibir, que no podrán ser superiores a las bases máximas de cotización que se determinan anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en su virtud se dicta una Orden TAS sobre normas de desarrollo en materia de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional de la Ley de Presupuestos Generales del Estado¹¹³⁵.

Para determinar la base de cotización que corresponde a los profesionales taurinos y a los organizadores del espectáculo taurino se sigue el siguiente procedimiento: las empresas están obligadas a declarar mensualmente en los

¹¹³³ En su caso hay que comunicar la situación de pluriempleo, artículo 8.4 de la Orden de referencia.

¹¹³⁴ La Orden TAS/29/2006, de 18 de enero, no menciona ningún plazo.

¹¹³⁵ El artículo 100.Dos. 6.a) de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre y el artículo 12.1. de la Orden TAS/29/2006, de 18 de enero, establecen la base máxima de cotización por contingencias comunes que para el ejercicio 2006 es de 2.897.70 euros para todos los grupos de cotización.

correspondientes boletines de cotización, en la relación nominal de trabajadores, los salarios efectivamente abonados al profesional taurino durante el mes natural al que se refiere la cotización en su totalidad, aunque superen el importe de la base máxima mensual que corresponda. Junto con la liquidación mensual de cuotas remitirán a la Tesorería General de la Seguridad Social un ejemplar del justificante o de los justificantes del profesional o de los profesionales taurinos¹¹³⁶.

A efectos de la cotización a la Seguridad Social si la contraprestación convenida incluye la cesión de derechos de propiedad intelectual, la autorización del uso de la propia imagen y las remuneraciones por participación en actos de promoción, van a formar parte de las retribuciones computables dichos efectos, Oficio de la Tesorería General de la Seguridad Social de 20 de agosto de 2002¹¹³⁷.

En carácter de liquidaciones provisionales y como cantidad a cuenta se cotiza por cada día que el profesional taurino haya ejercido su prestación en la empresa por unas bases fijas diarias por cada día de actividad, que se establecen para cada ejercicio económico en las normas de desarrollo en materia de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional de la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se toma para su fijación el grupo de cotización en el que se encuentre incluido¹¹³⁸. En el caso de que el salario realmente percibido por el profesional taurino en cómputo diario fuera inferior a dichas cantidades se cotizará por aquel¹¹³⁹. En ningún caso para la cotización por contingencias comunes podrá tomarse

¹¹³⁶ Los organizadores de espectáculos taurinos de carácter ocasional tienen que cotizar con anterioridad a la celebración del espectáculo.

¹¹³⁷ Referencia RJ-581/2002.

¹¹³⁸ El artículo 33 en su párrafo 3 establece que los Matadores de Toros y Rejoneadores clasificados en los grupos A y B van a quedar integrados en el grupo de cotización 1, los Matadores de Toros y Rejoneadores clasificados en los grupos en el grupo C van a quedar incluidos en el grupo de cotización 3, los Picadores y Banderilleros que acompañan a Matadores de Toros del grupo A van a quedar incluidos en el grupo 2, los Restantes Picadores y Banderilleros van a quedar incluidos en el grupo de cotización 3 y los Mozos de Estoque y ayudantes, Puntilleros, Novilleros y Toreros Cómicos van a quedar integrados en el grupo de cotización 7. La Orden TAS/29/2006, de 18 de enero, en su artículo 12.2. establece que para el grupo de cotización 1 la base diaria es de 895,00 euros, para el grupo de cotización 2 la base diaria es de 824 euros, para el grupo de cotización 3 la base diaria es de 616 euros y para el grupo de cotización 7 la base diaria es del 368 euros.

¹¹³⁹ Con la excepción de que en contingencias comunes el salario sea inferior al importe diario de la base mínima de cotización correspondiente al grupo de cotización del profesional taurino o que en contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta sea inferior al tope mínimo absoluto, supuestos en lo que se aplica el salario mínimo interprofesional incrementado en un sexto, artículo 9 del Reglamento General de Recaudación.

como base una cantidad menor al importe diario de la base mínima correspondiente al grupo de cotización. Por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y demás conceptos de recaudación conjunta la base de cotización no podrá ser inferior a los topes mínimos vigentes.

La base de cotización mensual va a estar constituida por la suma de las bases de cotización diarias en atención al número de días del mes que haya prestado servicios en la empresa, en caso de ser superior a la base máxima mensual se toma ésta. A la citada base se le aplican los tipos de cotización para el Régimen General por contingencias comunes, que se determinan para cada ejercicio económico en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cotización por contingencias profesionales se realiza aplicando el epígrafe 16 de la tarifa de primas recogida en el Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, reducida en un diez por ciento, artículo 14.2 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre.

El organizador de espectáculos taurinos en el momento de hacer efectivas las retribuciones efectuará del salario la deducción de la cuota de la Seguridad Social, quedando encargado de ingresar en la Tesorería General la totalidad de las aportaciones propias y las de los profesionales taurinos a su cargo. Con la obligación de entregar un ejemplar del justificante de actuaciones al profesional taurino y de remitir el otro justificante con la liquidación mensual de cuotas (artículo 8.3 y 4 de la Orden de 20 de julio de 1987).

A efectos de cotización por los profesionales taurinos los organizadores de espectáculos taurinos deben disponer de un único código de cuenta de cotización válido para todo el territorio español, Circular de la Tesorería General de la Seguridad Social 3-001 de 7 de marzo de 2002. Los boletines de cotización son los correspondientes al Régimen General, colectivo de artistas y de profesionales taurinos, cuyos modelos se recogen en Resolución de 17 de noviembre de 2005, sobre documentos de cotización vigentes para la liquidación y el ingreso de cuotas de la Seguridad Social.

Los organizadores ocasionales de espectáculos taurinos están obligados a ingresar las cuotas en todo caso antes de la celebración del espectáculo de que se trate, artículo 56 del Reglamento General de Recaudación, los organizadores de espectáculos taurinos no ocasionales se van a regir por la normativa común del Régimen General.

El tope máximo de las bases de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora de la Seguridad Social (incluyendo accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y conceptos de recaudación conjunta) en razón de las actividades realizadas por el profesional taurino para una o varias empresas tendrá carácter anual y se determinará por la elevación a cómputo anual de la base mensual máxima establecida ¹¹⁴⁰. En el caso de los profesionales taurinos que no estén inscritos en el censo de activos desde el inicio del año natural se computan las bases máximas mensuales desde el momento del alta hasta el último día del año.

Al finalizar el ejercicio económico la Tesorería General de la Seguridad Social para efectuar la liquidación de cotización definitiva correspondiente tiene en cuenta además de las cotizaciones declaradas por los organizadores de espectáculos taurinos las bases declaradas por los profesionales taurinos. Motivo por el que establece la obligación de los citados profesionales de remitir a dicha Tesorería todos los justificantes de las actuaciones realizadas durante el año anterior, de efectuar la declaración anual de actuaciones, que se presenta en la Dirección Provincial o Administración de la Seguridad Social en la que figuren inscritos, en el plazo que se determine ¹¹⁴¹, que devuelve uno de los ejemplares con diligencia de presentación.

En consideración a las bases de cotización declaradas por ambas partes al finalizar el ejercicio económico efectúa la liquidación de cuotas definitiva, que debe realizarse dentro del año siguiente al de la finalización del ejercicio de referencia, artículo 56.1ª) del Reglamento General de Recaudación. Liquidación de cuotas que se notifica.

En el supuesto de que en la liquidación de cuotas definitiva existan diferencias a favor de la citada Tesorería se reclama al profesional taurino para que ingrese las diferencias existentes, dentro del mes siguiente a su notificación, abriéndose para el profesional taurino las mismas posibilidades que al artista. En caso de se hubiera producido un exceso de cotización por los profesionales taurinos a lo largo del ejercicio económico se procederá a la devolución de oficio de las cantidades indebidas ingresadas

¹¹⁴⁰ Previsión que reiteran los artículos 100.Dos.6a) de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre y 12.1. de la Orden TAS/29/2006, de 18 de junio.

¹¹⁴¹ El plazo para realizar la declaración anual de actuaciones de los profesionales taurinos finalizaba el último día del mes siguiente al de la publicación de la Orden TAS mediante la cual se desarrollan las previsiones legales en materia de cotización anualmente. La Orden TAS/29/ 2006, de 18 de enero, no establece ningún plazo.

de más. En ambos casos en los términos establecidos para los artistas remitiéndose al párrafo c al apartado 5 del artículo anterior.

En la regulación convencional se precisa que los jefes de cuadrilla que pertenezcan a una sociedad mercantil y que contraten sus servicios con los empresarios u organizadores de espectáculos públicos como entidad mercantil deberán efectuar las cotizaciones a la Seguridad Social de sus cuadrillas y asumir todas las responsabilidades que conlleva como es la firma de los boletines, alta en la Mutua Patronal de Accidentes, etcétera¹¹⁴².

La cotización que corresponde al convenio especial suscrito en el extinto Régimen de Toreros difiere, en el caso de que el convenio especial se suscribiera antes del 1 de enero de 1998 y no incluya asistencia sanitaria se determina aplicando el coeficiente del 0,77, en el caso de que el convenio especial incluya asistencia sanitaria se determina aplicando el coeficiente del 0,94, Circular 3-001 de la Tesorería General de la Seguridad Social de 7 de marzo de 2002.

4. ACCION PROTECTORA: PECULIARIDADES

La acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social comprende dos modalidades, ambas aplicables a artistas en espectáculos públicos y a profesionales taurinos, previo cumplimiento de los requisitos correspondientes, y sin perjuicio de que alguna de las prestaciones pueda conllevar alguna particularidad en los colectivos de referencia (artículo 38 de la Ley General de Seguridad Social).

La modalidad contributiva afecta a los artistas en espectáculos públicos y profesionales taurinos que contribuyen a la financiación del Régimen General de la Seguridad Social, incluye: asistencia sanitaria en maternidad, enfermedad común o profesional, accidentes sean o no de trabajo, prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, jubilación, desempleo, muerte y supervivencia, por hijo a cargo, de servicios sociales que puedan establecerse en materia de reeducación de inválidos, asistencia a la tercera edad y otras que se considere conveniente, resultando posible otorgar beneficios de asistencia social. Las prestaciones para estos colectivos que

¹¹⁴² Artículo 18 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

presentan alguna peculiaridad son: la incapacidad temporal y maternidad, la jubilación y el desempleo.

A la modalidad no contributiva o asistencial pueden acceder los artistas en espectáculos públicos o los profesionales taurinos que se encuentren en determinadas situaciones de necesidad, con independencia de la existencia de una cotización previa. Comprende las prestaciones: de asistencia sanitaria, incapacidad permanente, jubilación, prestaciones económicas por hijo a cargo y desempleo. No presentan ninguna peculiaridad en estos colectivos.

4.1. Contingencias protegidas

Las contingencias protegidas, riesgos que pueden afectar a la capacidad laboral del artista o del profesional taurino, son: de carácter profesional, accidente de trabajo y enfermedad profesional, y comunes, enfermedad común o accidente no laboral, que pueden producir enfermedades, accidentes o fallecimientos.

La única precisión que se realiza en esta materia se refiere a los profesionales taurinos al establecer el concepto de accidente de trabajo. Se entiende por tal “toda lesión sufrida por los profesionales taurinos con ocasión o a consecuencia de su actividad profesional. En todo caso tendrán la consideración de accidentes de trabajo los sufridos por los profesionales taurinos, cualquiera que sea su categoría profesional, en las tientas, en los desplazamientos necesarios para tomar parte en sus actividades profesionales, en las pruebas de caballos que anteceden a los espectáculos taurinos o al efectuarse la suerte de enchiqueramiento de reses, siempre que dichos profesionales hubieran de actuar en el espectáculo de que se trate” (artículo 16 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, de Integración el Régimen General de la Seguridad Social). Previsión que recoge un concepto similar al general de accidente de trabajo que se recoge en el artículo 115.1 de la Ley General de Seguridad Social¹¹⁴³, si bien precisa supuestos de accidente y de accidente in itinere de los profesionales taurinos.

¹¹⁴³ Definición similar a la establecida en la Ley General de Seguridad Social sobre la que se matiza que la expresión “con ocasión” parece más bien referida a una relación de tipo inmediato o aparición inminente, golpe-herida, mientras que “por consecuencia” tiene una acepción mediata en el sentido de poder diferir en el tiempo sus efectos o en el hecho de no provocar directamente la lesión pero

El artículo 18 del convenio colectivo nacional del espectáculo taurino establece que corresponde al espada el abono del sueldo íntegro del subalterno que enfermase o se accidentase en viaje de ida o vuelta a torear, reduciéndose esta obligación a la corrida que hubiese motivado el viaje o a la primera de ellas si fuese más de una actuación ¹¹⁴⁴.

A los artistas se les aplica el artículo 115 de la Ley General de Seguridad Social, habiéndose pronunciado nuestros tribunales sobre accidente de trabajo in itinere en caso de los desplazamientos necesarios para la realización de la actividad artística ¹¹⁴⁵ y considerando como tal el ocurrido por un desplazamiento al día siguiente de la actuación, estando afiliados a la Seguridad Social únicamente el día de la actuación, considerando que el artículo 8.2 de la Orden de 20-7-1987 tipifica materialmente la actuación y no cronológicamente o temporalmente respecto del día o días en que la actividad profesional pueda llevarse a efecto y que el trabajo o la actuación comprende, con la oportuna cobertura de riesgos laborales, la tarea propiamente artística y también sus funciones inherentes o complementarias, entre las que figuran el regreso de los artistas a su domicilio tras finalizar su actuación y como sucede en el caso cuando se regresa al día siguiente ¹¹⁴⁶.

4.2. Requisitos

Los requisitos establecidos con carácter general para ser beneficiario de alguna de las prestaciones incluidas en la acción protectora del Régimen General de la Seguridad

dar lugar a que se produzca, de forma que ha de concurrir que el trabajador sufra una lesión corporal necesariamente relacionada con el trabajo realizado, HEVIA-CAMPOMANES CALDERÓN, E., MIRANDA RIVAS, F., VIVANCO BUSTOS, M^a. C., GOMEZ CAMPOY, F.: *Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, Colex S.A., Madrid, 1990, pág. 84.

¹¹⁴⁴ Convenio colectivo nacional para el espectáculo taurino (BOE 15-3-2006).

¹¹⁴⁵ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía /Sevilla, Sala de lo Social, de 23 de mayo de 2003, FJ. 2º (AS 2044/2003) se pronuncia sobre el fallecimiento de un músico en accidente in itinere, estando encargada la empresa del desplazamiento, ya que la mera circunstancia de la duración reducida de la actividad, una actuación, no es suficiente para desvirtuar la naturaleza especial de la relación laboral. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, de 23 de mayo de 2003, FJ.2º (AS. 1710/2003) se pronuncia sobre la incapacidad permanente en grado de gran invalidez de un músico considerando que proviene de accidente de trabajo in itinere, accidente de tráfico cuando volvía a su domicilio tras una actuación musical.

¹¹⁴⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala Social, de 23 de noviembre de 2003, FJ.3º (JUR.47800/2004).

Social son: estar en alta o en situación asimilada al alta en el momento del hecho causante, tener un determinado periodo de carencia, de cotización, que difiere según la prestación de que se trate (artículo 124 de la Ley General de Seguridad Social)¹¹⁴⁷ y estar al corriente de pago de las cuotas (artículo 4 de la Orden de 20 de noviembre de 1987).

Los requisitos primero y segundo en el caso de los artistas en espectáculos públicos y de los profesionales taurinos van a presentar una “especificidad normativa”, consistente en una serie de reglas concretas que permiten considerar como días cotizados y en alta periodos temporales que no se corresponden con la prestación efectiva de trabajo. Ficción jurídica que repercute después en la acreditación de los días cotizados a efectos de lucrar cualquier prestación en su extensión temporal y en su cuantía¹¹⁴⁸.

Los artículos 32 artistas en espectáculos públicos y 33 profesionales taurinos del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, Reglamento General de Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, establecen que para determinar el periodo de ocupación cotizado (periodo de carencia a efectos de las prestaciones) dentro de cada año natural se toman en consideración las retribuciones anuales cotizadas. A efectos de la totalización de los periodos cotizados para las prestaciones se toman como

¹¹⁴⁷ El periodo de ocupación cotizada difiere según la prestación. Existen dos tipos de periodos genéricos y específicos. Los genéricos se refieren a toda la vida laboral del trabajador y los específicos a un periodo dentro de otro, de modo que se exige haber realizado una actividad profesional no sólo duradera sino también reciente o próxima al hecho causante, lo que conlleva la exclusión de quienes no hayan dedicado la mayor parte de su vida a la actividad profesional o quienes dejaron de hacerlo por un tiempo significativo, OLARTE ENCABO, S.: *El derecho a prestaciones de Seguridad Social*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1997, pág. 203.

¹¹⁴⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 5 de febrero de 1996. FJ. 3º (AS. 303/1996). Asimilación que tiene la finalidad de facilitar el acceso a las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 6 de noviembre de 2002, FJ. 2º (JUR. 266774/2002). Y que se justifica precisamente porque el sujeto desempeña una actividad profesional que puede ser considerada semejante a las que dan lugar sin discusión a la inclusión en el sistema, de manera que lo que en realidad se asimila es la labor profesional, las actividades profesionales asimiladas suponen la incorporación al alta plena del interesado en el campo de aplicación de la Seguridad Social, a diferencia de los supuestos en los que el legislador permite que sujetos que han estado con anterioridad en el Sistema continúen estándolo a través de la ficción de asimilar al alta su situación, aunque no haya un trabajo o actividad que lo justifique, BARCELO COBEDO, S.: *El transito entre prestaciones de la Seguridad Social*. Aranzadi S.A., Navarra, 2002, pág. 285.

referencia las regulaciones anuales que se realizan por la Tesorería General de la Seguridad Social¹¹⁴⁹

La suma de las bases por las que se ha cotizado, que en ningún caso pueden superar el tope anual de cotización establecido, se divide por trescientos sesenta y cinco días. Si el cociente resultante es igual o superior a la base mínima diaria de cotización aplicable se consideran cotizados todos los días del año natural, el cociente señalado va a ser la base de cotización que se tomará en cuenta a efectos de las prestaciones. En el supuesto de que el cociente resultante fuera inferior a la base mínima diaria que corresponda se divide la suma de bases de cotización por la cifra correspondiente a dicha base mínima para obtener el número de días cotizados.

Los días que en virtud de la atribución reseñada se consideren cotizados y no se correspondan con la prestación efectiva de servicios se consideran asimilados al alta para causar derecho a las prestaciones, a efectos de completar el periodo mínimo de carencia para causar derecho a las mismas, para determinar el porcentaje de la pensión de jubilación y para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones. Por este motivo se recoge que dichos días asimilados al alta se distribuyen entre los meses del año por partes iguales sin que en ningún caso puedan resultar dentro del mismo mes más días cotizados de los que lo integran. Una vez efectuada dicha distribución los días que excedan se asignan al último mes o meses en que haya días sin cotizaciones efectivas o asimiladas.

En el caso de los profesionales taurinos su inclusión en el Censo de Activos de Profesionales Taurinos determina la situación de alta durante el año natural correspondiente (artículo 43 del Real Decreto citado). En el supuesto de profesionales taurinos no incluidos desde el inicio del año natural en el citado Censo de Activos las normas anteriores se referirán al periodo entre el alta que motiva su inclusión en dicho Censo de Activos y el último día del año (artículo 36.1.9 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero)

En todos los casos para que proceda el abono de una prestación, además de reunir los requisitos exigidos para cada una de ellas, se requiere que se esté al corriente

¹¹⁴⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 25 de abril de 2002, FJ. 3º (AS. 1661/2001).

de pago de las cuotas. Los artistas o los profesionales taurinos que resulten deudores de cuotas en virtud de las regularizaciones que se efectúen al finalizar el ejercicio económico, una vez solicitado el reconocimiento del derecho a una prestación el Instituto Nacional de la Seguridad Social le advertirá de la necesidad de ponerse al corriente del pago, dejándose condicionado el abono de la prestación solicitada al cumplimiento de dicha obligación (artículo 4 de la Orden de 20 de noviembre de 1987).

Las prestaciones que son objeto de pago delegado en el Régimen General serán satisfechas directamente por la Entidad Gestora o Colaboradora declarada responsable¹¹⁵⁰.

4.3. Prestaciones

Las prestaciones a las que van a tener derecho los artistas en espectáculos públicos y los profesionales taurinos, siempre que cumplan con los requisitos de acceso a ellas, son las incluidas en el ámbito de la acción protectora del Régimen General de Seguridad Social¹¹⁵¹. Las prestaciones que presentan además tales particularidades son:

¹¹⁵⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 9 de noviembre de 1993, FJ. único (AS. 4733/1993).

¹¹⁵¹ En relación con la prestación de incapacidad permanente de artistas y de toreros se recogieron disposiciones transitorias. La Orden de 30 de noviembre de 1987 establecía en su disposición transitoria quinta que quienes el 31 de diciembre de 1986 fueran pensionistas de incapacidad permanente total para la profesión habitual del régimen de integración y antes del 1 de enero de 1987 hubieran desarrollado actividades encuadradas en el campo de aplicación del régimen integrado conservaran el derecho a compatibilizar el percibo de aquella pensión con la que pudieran causar en aquel régimen por razón de dichas actividades. Los pensionistas de incapacidad permanente total de alguno de los regímenes integrados que con posterioridad a la adquisición de la condición de pensionista de dicho régimen, hubieran desarrollado actividades enmarcadas en el campo de aplicación de aquel, por las cuales pudieran llegar a causar una pensión en el régimen de integración deberán optar entre la pensión que ya tuvieran reconocida o esta nueva pensión, que se calculará computándose las cotizaciones que ya fueron tenidas en cuenta para el reconocimiento de aquella primer pensión. Se pone de relieve que ante una concreta incapacidad permanente adquiere relevancia especial la profesión que se venía desempeñando, en el caso de los artistas se da la confluencia en muchas ocasiones de situaciones de riesgo físico, ya que una misma dolencia o imposibilidad física puede incapacitar para el desarrollo de una trabajo y no afectar seriamente a otro, BARBA MORA, A.: *Incapacidad Permanente y Seguridad Social*, Aranzadi S.A., Navarra, 2001, pág. 57'. PEREZ PINEDA, B., GARCIA BLÁZQUEZ, M.: *Fundamentos médico-legales de la incapacidad permanente*, Comares, Granada, 1997, pág. 172, entienden que la relación capacidad-enfermedad debe entenderse no sólo en relación con el esfuerzo físico sino con todo que la que implique fatiga, penosidad, tensión emocional, estrés, consiguientes hábitos inadecuados de vida, relaciones públicas habituales, competitividad, etcétera. La Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 27 de marzo de 1982, (RTCT. 1751/1982) se pronuncia sobre el cómputo de las cotizaciones efectuadas a diferentes regímenes. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 25 de abril de 2002 (AS. 1661/2002) entiende que en caso de pluriempleo artístico y no artístico la base

la incapacidad temporal¹¹⁵², riesgo durante el embarazo¹¹⁵³, maternidad, jubilación y desempleo. En el resto de las cuestiones no especificadas se aplica la normativa general.

4.3.1. Incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad

4.3.1.1. Artistas

Los artistas en espectáculos públicos van a tener derecho a las prestaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad siempre que reúnan los requisitos de acceso a estas prestaciones¹¹⁵⁴. El artículo 5.4 del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, recoge que para el colectivo de artistas los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios¹¹⁵⁵.

reguladora sólo es la que se obtiene totalizando las cotizaciones de ambos empleos, pero sin someter las generadas por la actividad taurina a las peculiares reglas establecidas para su cómputo

¹¹⁵² El Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, alude al derecho a prestaciones en incapacidad laboral transitoria antigua denominación de esta prestación, que debe entenderse efectuada a la actual de incapacidad temporal, en virtud de la disposición final tercera de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre y a otros subsidios que han sido derogados el de invalidez provisional por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre y el de recuperación al derogarse el artículo 156 de la Ley General de Seguridad Social por la Ley 52/2003 de 10 de diciembre.

¹¹⁵³ A esta contingencia no se alude en normativa ya que se incluyó como contingencia con posterioridad a la integración de los artistas en el Régimen General de la Seguridad Social, cabe entender que está incluida de conformidad con la normativa común de Seguridad Social.

¹¹⁵⁴ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 9 de noviembre de 1993, FJ. único (AS. 4733/1993) se pronuncia sobre la fecha inicial de devengo de la prestación por incapacidad temporal motivada por accidente de un músico volviendo de una actuación, accidente de trabajo in itinere, recogiendo el derecho de éste al cobro de la prestación desde la emisión del parte de baja sobre la base del carácter automático de la prestación.

¹¹⁵⁵ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de febrero de 1995, FJ. 2º (AS. 601/1995) recoge que la actora esta en situación asimilada al alta, porque el resultado de la operación aritmética de división operando con los datos relativos a las bases de cotización se corresponden con las bases de cotización y se acomodan a la normativa y porque habrán de considerarse como asimilados al alta los días que resulten cotizados por aplicación de la regla anterior y que no se correspondan con la prestación de servicios real como se dispone, motivo por el que se considera que la actora está en alta en la Seguridad Social a efectos de su derecho a la prestación de maternidad. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 8 de julio de 1999, FJ. 2º (AS.1978/1999) en aplicación de las normas citadas desestima las prestaciones de incapacidad temporal por no estar en alta o en situación asimilada al alta en la fecha del hecho causante. Entre las situaciones asimiladas al alta se incluye la de la trabajadora que tras agotar el descanso posterior al parto se encuentre incapacitada para el trabajo necesitando asistencia sanitaria que se la consideraría en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, LÓPERZ FERNÁNDEZ, M., DUEÑAS HERRERO, L : *Las incapacidades desde un punto de vista práctico*, AA.VV, coordinador BALANCO MARTÍN, J.M., Lex Nova S. A.,Valladolid, 2001, pág.82. Se ha resaltado que se trata de un conjunto de normas especiales dirigidas a evitar las disfunciones que en otro caso, produciría la aplicación a los artistas de las

Nuestros tribunales se han pronunciado sobre el requisito de estar en alta o en situación asimilada al alta en prestación de maternidad en el caso de una dobladora que trabaja para varias empresas, que le daban de alta y baja el día de las sesiones, y el día siguiente a haber trabajado y ser dada de alta y de baja le sobreviene el parto, a la que se le deniega la prestación de maternidad por no estar de alta o en situación asimilada al alta en la fecha del hecho causante, entendiéndose que la literalidad de los artículos de la Ley General de la Seguridad Social no pueden llevar a la consecuencia de la denegación de la prestación de maternidad por no estar de alta en Seguridad Social el día del parto, de conformidad con los criterios interpretativos del artículo 3.1 del Código Civil y de que nadie puede ser obligado a lo imposible o extremadamente dificultoso; ha de necesariamente conectarse la situación con la precedente de alta en la Seguridad Social, para no llegar a la exorbitante exigencia de requerir que la trabajadora inicie su baja por maternidad cuando formalmente subsiste la última alta y que llevaría a la práctica imposibilidad del acceso al beneficio en cuestión a las trabajadoras que se encontraran en situación semejante a la actora ¹¹⁵⁶.

A efectos del cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones por incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo se tendrá en cuenta el promedio de las bases de cotización de los doce meses anteriores al hecho causante, artículo 10.2 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre. Reglamentación que se considera “un lógico acomodo... a un periodo de tiempo verdaderamente expresivo de la relación laboral de los artistas”¹¹⁵⁷.

En el caso de que el organizador del espectáculo público hubiese incumplido con las obligaciones de afiliación, alta o cotización hay responsabilidad empresarial, dándose automaticidad en las prestaciones ¹¹⁵⁸

comunes del Régimen General, HURTADO GONZÁLEZ, L.: “La cotización a la Seguridad Social de los artistas en espectáculos públicos”, cit. „pág.27.

¹¹⁵⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 8 de octubre de 1994, FJ. 4º (AS. 3843/1994).

¹¹⁵⁷ HURTADO GONZÁLEZ, L.: Artistas en espectáculos públicos: régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social, cit., pág.619.

¹¹⁵⁸ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de febrero de 1990, FJ. 2º y 3º (AS. 1009/1990) recoge en prestaciones por incapacidad temporal la imputación de responsabilidades al empresario por falta de afiliación y cotización, con anticipo por la entidad gestora

Los artistas durante la situación de incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo deberán formular además de la declaración anual de actuaciones la declaración de actividades para efectuar las regularizaciones parciales derivadas de las mismas (Circular de la Tesorería General de la Seguridad Social de 7 de marzo de 2002).

En la regulación convencional se recoge que si el profesional no percibiera cantidad alguna en concepto de incapacidad temporal y ello estuviera motivado por el incumplimiento legal de la empresa en la que presta servicios ésta abonará el salario íntegro acordado en el contrato de trabajo durante el tiempo de la incapacidad temporal, con el límite diario que se fija, sin que esta acción exima a la empresa de las responsabilidades que marcan las leyes¹¹⁵⁹.

4.3.1.2. Profesionales taurinos

Los profesionales taurinos van a tener derecho a las prestaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad siempre que reúnan los requisitos de acceso a ellas. A los profesionales taurinos incluidos en el Censo de Activos de Profesionales Taurinos se les considera en situación de alta anual a efectos de la protección de Seguridad Social, por lo que si cumplen los demás requisitos exigidos van a tener derecho a las citadas prestaciones, si bien cuando causen baja debido a enfermedad, accidente, riesgo durante el embarazo o maternidad están obligados a efectuar las cotizaciones correspondientes al tiempo que permanezcan en dicha situación, con inclusión de las cuotas por accidente de trabajo y enfermedad profesional a favor de la entidad gestora o colaboradora por el epígrafe 126 con que la última empresa tuviera concertada su cobertura, a tenor de los datos que constan en el último justificante de actuaciones recibido de la citada empresa, artículo 13.1 de la Orden de 20 de julio de 1987, que desarrolla el artículo 17 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre¹¹⁶⁰.

¹¹⁵⁹ Artículo 22 del convenio colectivo del sector de danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

¹¹⁶⁰ Interpretado por la Circular 3-001 de la Tesorería General de la Seguridad Social de 7 de marzo de 2002.

La base diaria de cotización en tales casos es la que resulte de dividir por 365 la cotización anual anterior al hecho causante o el promedio diario de cotización que se acredite si este es inferior al año (para el supuesto de que desde su inscripción en el censo de activos al anterior a la baja no hubieran transcurrido dichos doce meses), computándose a estos efectos todos los meses como de treinta días.

También van a tener derecho a la prestación, cuando se reúnan los requisitos exigidos en el Régimen General de la Seguridad Social, aunque en el momento de la baja tuvieran extinguido el contrato laboral, si bien el abono de las cotizaciones correspondientes al tiempo que permanezca en esta situación corresponderá al profesional taurino. La base diaria de cotización va a ser la misma que haya servido como base reguladora de la prestación correspondiente si hubiera tenido derecho a ella. La cotización incluye las cuotas por accidente de trabajo y enfermedades profesionales por el epígrafe 126 de la tarifa de primas a favor la entidad gestora o colaboradora con la que la última empresa tuviera concertada su cobertura, a tenor de los datos que figuren en el último justificante de actuaciones, artículo 17.1 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, desarrollado por el artículo 13 de la Orden de 20 de julio de 1987¹¹⁶¹.

La base reguladora va a ser el promedio diario resultante de dividir por trescientos sesenta y cinco días la suma de las bases de cotización de los doce meses anteriores al hecho causante o desde la inscripción en el Censo de Activos hasta la baja sino hubiera transcurrido dicho periodo; sin que en ningún caso el promedio diario que resulte pueda ser inferior en cómputo mensual a la base mínima de cotización que corresponda en cada momento a la categoría del profesional taurino artículo 17.2 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre,

4.3.2. La jubilación

4.3.2.1. Artistas

Los artistas en espectáculos públicos van a tener derecho a la pensión de jubilación siempre que reúnan los requisitos de acceso a la citada pensión¹¹⁶². Las particularidades

¹¹⁶¹ Interpretados por la Circular de la Tesorería General de la Seguridad Social de 7 de marzo de 2002.

¹¹⁶² En el caso de los artistas que estuvieran o hubieran estado antes del 1 de enero de 1987 en alta en el Régimen Especial de Artistas el periodo mínimo para causar derecho a la pensión de jubilación

establecidas se refieren al establecimiento de normas específicas debido al tipo de actividad desarrollada¹¹⁶³.

El artículo 11 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre sobre jubilación anticipada de los artistas establece que los artistas que deseen jubilarse anticipadamente podrán hacerlo a partir de los sesenta años. Reuniendo los requisitos comunes del régimen general, la condición de hallarse en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha del hecho causante será requisito indispensable para acceder a la jubilación (sin perjuicio de que conforme al artículo 1º de la Ley 26/1985, de 31 de julio, puedan solicitar la pensión de jubilación a los sesenta y cinco años sin cumplimentar el requisito de alta). El porcentaje de la pensión experimentará en estos casos una reducción del ocho por ciento por cada año que le falte al trabajador para cumplir la edad de sesenta y cinco años¹¹⁶⁴.

No obstante, los cantantes, bailarines y trapezistas podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de los sesenta años de edad sin que les sean de aplicación coeficientes reductores. Para ello será necesario que hayan trabajado en la especialidad un mínimo de ocho años durante los veintiuno anteriores al de la jubilación¹¹⁶⁵. La

será el que resulte de sumar al periodo mínimo establecido en el citado Régimen Especial antes de la entrada en vigor de la Ley 26/1985 la mitad del tiempo transcurrido entre dicha fecha y la del hecho causante de la jubilación, hasta que el periodo así determinado alcance el periodo de ocupación requerido, disposición transitoria quinta del Real Decreto 2621/ 1986, de 24 de diciembre, de Integración en el Régimen General. Las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 2 de julio de 1993, FJ. 2º (AS. 3557/1993) y de 6 de noviembre de 1998, FJ. 3º (AS. 7405/1998) se pronuncian sobre la posibilidad de concurrencia de pensiones recogida en la disposición transitoria decimotercera 1 y 2 del Real Decreto de integración, que garantiza los posibles derechos adquiridos hasta el día anterior al 1 de enero de 1987, sin que afectara la norma de incompatibilidad de pensiones establecida en la Ley General de Seguridad Social. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo social, de 1 de abril de 2005, FJ.3º (AS.1253/2005) se pronuncia sobre el porcentaje aplicable en una pensión de jubilación en la que coexisten cotizaciones reales acreditadas con anterioridad al 1-1-1960 y cotizaciones ficticias por edad según la Orden de 18-1-1987 entendiéndose que no es factible su acumulación, debiendo de optarse por unas o por otras.

¹¹⁶³ SEMPERE NAVARRO, A. V., BARRIOS BAUDOR, G. L.: *La jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Aranzadi S.A., Navarra, 2000, págs, 254 y 257, efectúan un estudio, entre otros aspectos, de las peculiaridades de determinados colectivos integrados en el régimen general de Seguridad Social, dentro de los regímenes especiales estudian la jubilación en el régimen especial de artistas y el de toreros, pags. 254 a 259.

¹¹⁶⁴ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 31 de octubre de 1997, FJ. 4º y 5º (AS. 3757/1997) considera que la posibilidad de jubilarse a partir de los sesenta años con coeficientes reductores implica una singularidad del Régimen Especial de los artistas al establecerse con carácter general para todos.

¹¹⁶⁵ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 31 de octubre de 1997, FJ. 4º y 5º (AS. 3757/1997) se pronuncia sobre si la excepción contenida en el artículo 11.2. del

condición de hallarse en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha del hecho causante será requisito indispensable para acceder a la jubilación¹¹⁶⁶.

Se ha puesto de relieve que esta previsión no resuelve todos los problemas porque siguiendo esta lógica la edad de jubilación debería adelantarse por aplicación de los criterios de “bonificación de edad” en casos especiales, a la edad en que estos trabajadores dejan de tener las condiciones físicas para ejercer su actividad profesional, poniendo como ejemplo a los trapevistas dudando que pueda sobrepasar los 50 años¹¹⁶⁷.

4.3.2.2. Profesionales Taurinos

Los profesionales taurinos van a tener derecho a la pensión de jubilación siempre que reúnan los requisitos de acceso a ella¹¹⁶⁸. La particularidad consiste en el

Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, es aplicable a quienes en la fecha de integración no figuraban incluidos en el Régimen Especial de Artistas pero acreditan haber trabajado en la especialidad de cantantes, trapevistas y bailarines durante el periodo de referencia, estima que lo relevante a estos efectos es el trabajo en la especialidad durante el periodo que se señala, siendo indiferente que las cotizaciones se hubieran efectuado en uno o en otro de los regímenes de Seguridad Social, recoge el derecho a la jubilación con el ciento por cien de la pensión. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 15 de abril de 2002, FJ. 3º (AS. 1660/2002) señala que el precepto no menciona la cotización se refiere al trabajo, de manera que aunque se entienda que este comporta la obligación de cotizar, el incumplimiento de la misma no genera más que la responsabilidad subsiguiente de quien corresponda, pero no que deja de computarse el periodo de descubierto.

¹¹⁶⁶ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 18 de junio de 1998, FJ. 4º (AS. 2713/1998) se pronuncia sobre la necesidad ineludible de estar en alta o en situación asimilada a alta en la fecha del hecho causante, a menos que se tengan sesenta y cinco años, lo cual en relación con los números 1 y 2 del mismo precepto, determina que aunque sea posible la jubilación anticipada para el colectivo de artistas, no están eximidos de tal requisito de alta o asimilación, sino alcanzan la precitada edad de 65 años. El apartado 4 del artículo 11 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, de Integración en el Régimen General recoge la posibilidad de que de acuerdo en el entonces artículo 154 de la Ley General de Seguridad Social a petición de las organizaciones sindicales más representativas y previos los estudios técnicos oportunos, se pueda reducir la edad de jubilación de las categorías profesionales de cantantes, bailarines y trapevistas o en su caso ampliar dicha reducción a otras categorías profesionales

¹¹⁶⁷ GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J. J.: “Condiciones de seguridad social de los artistas en espectáculos públicos: los profesionales de la música”, *Tribuna Social*, número 146, 2003, pág. 31.

¹¹⁶⁸ La disposición transitoria séptima del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, Integración en el Régimen General de la Seguridad Social, establece a efectos de cubrir el periodo mínimo de cotización exigido para la pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social de los profesionales taurinos, cómo se van a computar las cotizaciones efectuadas con anterioridad, cada tres cotizaciones efectuadas con arreglo a la legislación anterior al Real Decreto 1024/1981, Régimen Especial de Toreros, equivaldrán a un mes de cotización en dicho Régimen Especial, computándose como un mes completo el número de cotizaciones sobrantes inferiores a tres, si las hubiera. Para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora para fijar la cuantía de la pensión de jubilación dicho cómputo sólo será aplicable a las trescientas sesenta primeras cotizaciones efectuadas con arreglo a dicha legislación; respecto de las restantes cada dos cotizaciones equivaldrán a un mes de cotización computándose como un mes completo las sobrantes si las hubiera. A los profesionales taurinos que estuvieran o hubieran estado en alta en el Régimen Especial de Toreros antes del 1 de enero de 1987, se les considerará como cotizados a efectos exclusivamente del porcentaje sobre la base reguladora de la pensión de jubilación la mitad del

establecimiento de normas específicas que obedecen a que determinadas actividades no son practicables a partir de cierta edad. El artículo 18 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, recoge la edad mínima para causar derecho a la pensión de jubilación de los profesionales taurinos, que difiere en edad y en las condiciones exigidas según la categoría profesional.

La edad mínima en el caso de mozos de estoques y de rejones y sus ayudantes es la de sesenta y cinco años. Podrán anticipar su jubilación a partir de la edad de sesenta años, el porcentaje de la pensión se reducirá en estos casos un ocho por ciento por cada año de anticipación, siempre que hubieran actuado en 250 festejos en cualquier categoría profesional y se hallen en alta o en situación asimilada al alta en la fecha del hecho causante.

La edad mínima de jubilación de los puntilleros es la de sesenta años siempre que hubieran actuado en 250 festejos en cualquier categoría profesional y se encuentren en alta o en situación asimilada al alta en la fecha del hecho causante, sin reducción de la prestación. Sin perjuicio de que puedan solicitar la citada pensión a los sesenta y cinco años conforme a lo establecido en el artículo 1º de la Ley 26/1985, de 31 de julio, sin cumplimentar el requisito de alta¹¹⁶⁹.

tiempo que media entre la fecha del hecho causante y la del cumplimiento de la edad de 65 años. Cuando se trate del derecho a complementar por mínimos se entienden cumplidos los 65 años cuando por aplicación de los coeficientes reductores resulte una edad igual o superior a la misma, siempre que se cumplan los demás requisitos, disposiciones transitorias 9ª del Real Decreto 2.621/ 1986 y 4ª de la Orden de 30 de noviembre de 1987 y disposición adicional 3ª.4. del Real Decreto 2.547/1994. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 25 de abril de 2002, FJ. 3º (AS 1660/2002) recoge que la totalización de los periodos a efectos de prestaciones se realiza según la regularización anual efectuada por la Tesorería General de la Seguridad Social, en el supuesto de un torero, que además de haber trabajado en una empresa y cotizado en tal carácter al Régimen General y a efectos de la pensión de jubilación se computan las cotizaciones efectuadas como torero, pero con la peculiaridad de referencia en cuanto al computo de cotizaciones y las efectuadas en razón del otro empleo, totalizando ambas a efectos de la mencionada pensión. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de julio de 1999, FJ. 3º (AS. 2940/1990) reitera el derecho al mantenimiento de las expectativas para causar derecho a pensión de jubilación en razón de una actividad distinta a aquella por la que se le reconoció la pensión, con anterioridad al 1-1-1987, en alguno de los extinguidos o en el régimen de integración, una vez acredite los requisitos necesarios y que en la fecha del hecho causante de dicha pensión estuvieran en situación de pluriactividad. En el supuesto de cotizaciones simultáneas a distintos regímenes a efectos de pensión de jubilación se aplican las normas de pluriempleo, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid, de 8 de marzo de 1999, FJ. 4º (AS, 1439/1999).

¹¹⁶⁹ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Andalucía/ Sevilla, de 2 de mayo de 1990, FJ. 3º (AS. 3854/1990) reitera que para que proceda la jubilación anticipada se requiere que concurra el requisito de edad, la acreditación del número de festejos y estar en alta o en situación asimilada al alta, sin perjuicio de que puedan solicitar la pensión de jubilación a 65 años sin estar en alta.

La edad mínima de jubilación para los demás profesionales es la de cincuenta y cinco años. En el caso de los matadores de toros, rejoneadores y novilleros han de acreditar su participación como tales en ciento cincuenta festejos. Los banderilleros, picadores y toreros cómicos han de acreditar su participación como tales en al menos 200 festejos¹¹⁷⁰, en todo caso han de estar en alta o en citación asimilada al alta en la fecha del hecho causante, sin reducción de la prestación¹¹⁷¹. Sin perjuicio de que puedan solicitar la citada pensión a los sesenta y cinco años conforme a lo establecido en el artículo 1º de la Ley 26/1985, de 31 de julio, sin cumplimentar el requisito de alta.

4.3.3. La prestación por desempleo

El Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, en la disposición adicional primera va a recoger que en materia de desempleo se estará a los que establezca el Gobierno mediante el Real Decreto que se dicte en desarrollo, con la finalidad específica de abarcar a los colectivos integrados. En su virtud se dicta el Real Decreto 2622/ 1986, de 24 de diciembre de 1986, sobre protección por desempleo de jugadores profesionales de fútbol, representantes de comercio, artistas y toreros recogiendo que van a tener derecho a la citada prestación de conformidad con la regulación en materia de desempleo¹¹⁷² a la que se remite la citada normativa, a salvo de lo dispuesto

¹¹⁷⁰ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, de 31 de octubre de 1989, FJ. 1º (AS. 1629/1989) se refiere a la jubilación a los 55 años de un banderillero que ha acreditado más de doscientos festejos, aunque algunos de ellos no habían sido contabilizados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, se acreditan por el actor a través de certificados del Ayuntamiento.

¹¹⁷¹ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de la Comunidad Valenciana, de 9 de marzo de 1999, FJ. único (AS. 1642/1999) confirma el derecho de un picador a jubilarse a los 55 años sin que sea de aplicación el porcentaje reductor previsto en el artículo 11 por serle de aplicación las modalidades de integración.

¹¹⁷² Situación que preocupa a determinados colectivos de artistas en espectáculos públicos en materia de desempleo, aunque no parece ser preocupación exclusiva de este colectivo, es la referente a la obligación de aceptar una colocación adecuada, por el trabajo específico que desarrollan, ya que la discontinuidad frecuente en el trabajo artístico puede conllevar por necesidad de subsistencia a trabajar en otro tipo de ocupaciones, a veces por cierto tiempo, lo que podría implicar que este segundo trabajo pueda ser considerado adecuado, siempre que su duración haya sido superior a tres meses y en caso extremo, al transcurrir un año de percepción ininterrumpida por desempleo, además de las profesiones anteriores también pueden ser consideradas adecuadas otras colocaciones que a juicio del servicio público de empleo puedan ser ejercidas por el trabajador, precepto que parece indicar que después de un año deja de jugar la garantía del status profesional, refuerza la discrecionalidad, DESDENTADO BONETE, A., DE LA PUEBLA PINILLA, A.: *La Ley 45/2002, de reforma de la Protección por Desempleo*, AA.VV, Lex Nova S.A., Valladolid, 2003, pág. 31. El que puedan ser consideradas adecuadas no quiere decir que sea adecuada para el trabajador, máxime por la especialización del trabajo artístico. La Sentencia del Tribunal

expresamente en ésta, siempre que reúnan los requisitos de acceso a la prestación, artículo 1.

El Real Decreto citado regula sólo dos aspectos específicos recogidos en su artículo 3 referidos a la duración de la prestación y a su base reguladora. La base reguladora de la prestación será el cociente de las bases de cotización de los ciento ochenta días anteriores a la situación legal de desempleo y el número de días cotizados y días considerados como cotizados de conformidad con la normativa que rige para artistas y toreros en dicho periodo¹¹⁷³.

Se ha puesto de relieve que la peculiar forma de calculo del número de días cotizados del que va a depender la duración de la prestación puede dar lugar a situaciones discriminatorias entre los artistas y otros trabajadores, ya que en artista en consideración a sus bases de cotización puede necesitar menos días que otro trabajador para conseguir la misma prestación por desempleo¹¹⁷⁴.

La duración de la prestación por desempleo estará en función del periodo de ocupación cotizada, que incluye los días cotizados y los días considerados como cotizados de acuerdo con lo establecido para estos colectivos, dentro de los seis años anteriores al desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar¹¹⁷⁵.

Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 4 de marzo de 2004, FJ 2º (JUR 23857) estima el derecho del actor a la prestación contributiva por desempleo por haber finalizado la obra, no por baja voluntaria..

¹¹⁷³ La base reguladora de la prestación por desempleo será el cociente entre las bases de cotización correspondientes a los 180 días anteriores a la situación legal de desempleo y el número de días cotizados en dicho periodo, similar tenor Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 24 de junio de 1996, FJ. 4º (AS. 3206/1996) y de 5 de junio de 1997, FJ. 3º (AS. 2120/1997).

¹¹⁷⁴ GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J. J.:“Condiciones de seguridad social de los artistas en espectáculos públicos: los profesionales de la música”, cit., pág. 31.

¹¹⁷⁵ Inicialmente el artículo 3 del Real Decreto 2622/1986, de 24 de diciembre, sobre protección por desempleo de los colectivos de referencia, estableció un periodo de cuatro años. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 6 de junio de 2000, FJ. 3º (AS. 3203/2000) señala que hay que referir el periodo de carencia mínima legal de 360 días de cotización a los seis años anteriores a la situación legal de desempleo.

Los artistas durante la situación de desempleo deberán formular la declaración de actividades además para realizar las regularizaciones parciales derivadas de las mismas¹¹⁷⁶.

En el caso de que el que organizador del espectáculo público o taurino hay incumplido con las obligaciones de afiliación, alta o cotización va a ser responsable, sin perjuicio de su abono por la entidad gestora y de que ésta adopte medidas contra la empresa por la responsabilidad que les corresponda por las prestaciones abonadas¹¹⁷⁷.

No obstante, aun siendo de aplicación la normativa de desempleo, salvo en los aspectos reseñados, nuestros tribunales han considerado en alguna ocasión que “si la cotización ficticia ha servido para calcular el periodo de prestación reconocido y su base reguladora, también ha de influir después de manera equitativa en el periodo temporal en el que debe de entenderse suspendida la prestación”, pronunciamiento que se efectúa en relación con una reanudación de la prestación por desempleo denegada por entender que desde la fecha de suspensión de la prestación hasta la fecha de solicitud de la reanudación han transcurrido menos días que los considerados cotizados a la Seguridad Social, no pudiendo reanudar el derecho hasta que transcurran los días cotizados¹¹⁷⁸. Doctrina igualmente aplicada sobre suspensión de la prestación por la realización de un trabajo de duración inferior a doce meses¹¹⁷⁹.

Al igual que han tenido en cuenta las prescripciones del convenio colectivo, en el caso el artículo 19 del convenio colectivo de actores en empresas productoras de obras audiovisuales, al pronunciarse sobre la extinción del contrato temporal de un actor

¹¹⁷⁶ Circular 3-001 de la Tesorería General de la Seguridad Social de 7 de marzo de 2002.

¹¹⁷⁷ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 6 de junio de 2000, FJ. 3º (AS. 3203/2000) establece que dado que la empresa ha incumplido sus obligaciones de alta y cotización la prestación de desempleo se abona por la entidad gestora, sin perjuicio del derecho de ésta a adoptar medidas contra las empresas infractoras por la responsabilidad que les corresponda por las prestaciones abonadas.

¹¹⁷⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 4 de junio de 2002, FJ. 3º (JUR. 240591/2001).

¹¹⁷⁹ Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 24 de junio de 1996, FJ. 4º (AS 3206/1996) y de 5 de junio de 1997, FJ. 3º (AS. 2120/1997) Similar tenor Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 30 de septiembre de 2002, FJ. 2º (AS. 3358/2002).

en una serie de televisión, recogiendo que la particularísima relación de los actores de profesión no depende sólo de las aptitudes o cualidades profesionales sino de circunstancias tan aleatorias como la aceptación del público, reflejada en los denominados niveles de audiencia, que ha determinado que en la regulación específica convencional se refleje que el contrato que une al actor con la empresa se extingue tanto por haber concluido el trabajo del afectado en la producción, aun antes de la expiración de su plazo de vigencia, como por la expiración de dicho plazo, aun cuando no haya finalizado la grabación o rodaje de la película o serie, lo que significa que el contrato de trabajo del actor había finalizado, aunque existiera un compromiso de nueva contratación posterior, que efectivamente se produce, pero los días que median entre la extinción y esta nueva contratación son los que el actor está en situación legal de desempleo y con derecho al percibo de las prestaciones, ya que la posibilidad de reanudar la actividad no altera la causa de extinción.¹¹⁸⁰

5. LA PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

En la regulación convencional de los sectores artísticos, fundamentalmente en los convenios colectivos de empresa, se incluyen algunas previsiones de protección social complementaria, dentro de las cuales cabe distinguir: la Seguridad Social Complementaria, mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social básica (artículos 39 y 191 a 194 de la Ley General de la Seguridad Social) y la suplementaria o autónoma que agrupa un conjunto de modalidades de protección social voluntaria externas, de libre establecimiento y gestión, prestaciones de carácter privado, no integradas en la acción protectora de la Seguridad Social¹¹⁸¹. No se alude con carácter general a los planes y fondos de pensiones¹¹⁸².

¹¹⁸⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 24 de junio de 2000, FJ. 2º (AS. 3253/2000).

¹¹⁸¹ GALA DURAN, C.: *El régimen jurídico de las mejoras voluntarias de prestaciones de Seguridad Social*, José María Boch, Barcelona, 1991, pág.195; ALVAREZ ALCOLEA, M., DE VAL TENA, A L: *Manual de Derecho de Protección Social*, Laborum S. L., Murcia, 2003, págs. 19 y 20.

¹¹⁸² CARCELÉN CONSESA, J. M.: *Planes y Fondos de Pensiones y sistemas de jubilación*, Tecnos S.A., Madrid 1989, págs. 19 a 30, recoge los factores que hacen necesaria la utilización de sistemas complementarios de la Seguridad Social: el envejecimiento de la población española, la situación actual de la Seguridad Social y la necesidad de complementar los ingresos de los jubilados.

En materia de Seguridad Social complementaria se acogen diversas previsiones. En el ámbito sectorial y de empresa va a ser el establecimiento de mejoras en relación con la contingencia de incapacidad temporal la medida más recogida en los convenios colectivos. No obstante, los complementos por incapacidad temporal que se establecen, sea debido a enfermedad profesional o accidente de trabajo, sea motivada por enfermedad común o accidente no laboral, se caracterizan por su diversidad en requisitos subjetivos y objetivos y regulación concreta. Se acoge la obligación de la empresa de complementar la prestación del trabajador por incapacidad temporal, pero la cuantía del complemento difiere, ya que en unos supuestos se establece el complemento por la empresa hasta alcanzar el ciento por ciento de la base reguladora¹¹⁸³ y en otros su cuantía es variable y con duración temporalmente limitada¹¹⁸⁴. En algún caso se establece la obligación de concertar un seguro de incapacidad temporal que cubra la diferencia entre la prestación que se abona al trabajador por la Seguridad Social y su retribución mensual¹¹⁸⁵.

En el convenio colectivo del sector de actores empresas productoras de obras audiovisuales se dispone que en el supuesto de enfermedad o accidente de forma que se prevea que el actor no va a poder incorporarse a la producción dentro

¹¹⁸³ Artículos de los convenios colectivos, 38 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 12 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 27 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 68 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 24 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS) (BOP 8-3-2001), 22 de la empresa personal laboral del Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (BOP 2-7-2001), 45 de la empresa Orquesta Sinfónica de Castilla-León S.A. (BOP 2-7-2001), 35 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003), 50 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 26-2-2004), 53 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004), 35 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-8-2005) y 12 de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005).

¹¹⁸⁴ A partir del cuarto día una cantidad fijada en convenio hasta el día veintiuno de baja, desde el día veintidós hasta el día sesenta la cantidad fijada en convenio, el día sesenta se extingue la ayuda, no puede exceder de la fecha en la que deba terminar el contrato, la empresa puede enviar a un médico para la comprobación de la baja, perdiendo el profesional la ayuda si no existiera incapacidad, artículo 19 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 22 del convenio colectivo del sector de profesionales de circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004) que precisa que si el actor no percibiera cantidad alguna de la Seguridad Social motivado por el incumplimiento legal de la empresa en la que presta servicios esta abonará el salario íntegro acordado en el contrato durante el tiempo que dure la incapacidad temporal con un máximo diario que se fija, sin que ello exima a la empresa de las responsabilidades que marcan las leyes.

¹¹⁸⁵ Artículo 38 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

del calendario fijado tendrá derecho a percibir: en caso de que dicha circunstancia no esté cubierto por un seguro voluntario del productor el setenta y cinco por ciento de la cantidad que falta por devengar en el momento de producirse la situación y el ciento por ciento del salario pactado en caso de que dicha contingencia estuviese cubierta; en el supuesto de accidente laboral la indemnización será del ciento por ciento¹¹⁸⁶. En el supuesto de que la incapacidad temporal esté motivada por accidente de trabajo, además, el trabajador percibirá la ayuda económica que se determina, en cuantía diferente, desde el cuarto día de baja hasta el veintiuno y desde el veintidós al sesenta, día en que se extingue¹¹⁸⁷.

La empresa podrá verificar los casos de incapacidad temporal mediante el sistema que considere oportuno¹¹⁸⁸, conllevando la negativa del trabajador a tal verificación la suspensión de los derechos económicos a cargo de la empresa¹¹⁸⁹. Previsión acorde con el artículo 20.4. del Estatuto de los Trabajadores que recoge que el control de la situación sanitaria del trabajador que se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal únicamente es posible en el caso de pacto de mejoras voluntarias, a través de personal médico y sólo deriva de él o de su rechazo la pérdida de las mejoras voluntarias abonadas por la empresa.

¹¹⁸⁶ Artículo 38 del convenio colectivo de actores en empresa productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005). En el sector del espectáculo taurino si el espada contratado o alguno de los integrantes de la cuadrilla resultan heridos durante la corrida son sustituidos por sus compañeros. Si en alguna corrida anterior fuese herido o lesionado el espada contratado o quedase imposibilitado para actuar por enfermedad u otro impedimento físico la empresa queda en libertad absoluta respecto a dicho diestro, sin que ni este ni ninguno de los miembros de su cuadrilla tengan por este motivo derecho a indemnización alguna. Cuando la causa que impida al diestro tomar parte en la corrida no sea herida o lesión por asta de toro el certificado médico que envíe deberá estar visado por la autoridad sanitaria de la población donde el citado documento haya sido extendido, artículo 20 bis del convenio colectivo nacional taurino (BOP 15-4-2006).

¹¹⁸⁷ Artículos, 19 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 23 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), que recoge que si el profesional desarrolla su actividad en más de una empresa el complemento se percibe únicamente en la empresa en la que se ha originado el accidente.

¹¹⁸⁸ Artículos, 19 del Acuerdo Marco nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998) y 33 del convenio colectivo de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005). Ya que durante la suspensión del contrato de trabajo por esta causa el artista tiene el deber de guardar el debido tratamiento médico o de reposición MARTINEZ FONS, D.: *El poder de control del empresario en la relación laboral*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002, pág. 360, deber configurado por la jurisprudencia e integrado dentro del principio de buena fe, al que deben someterse las partes contratantes.

¹¹⁸⁹ Artículo 25 del 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).

En caso de maternidad se establece en algún supuesto la obligación de la empresa de abonar un complemento por maternidad, consistente en el percibo de la cantidad fijada, desde sesenta días antes hasta treinta días después del alumbramiento, condicionado a que la trabajadora tenga una antigüedad en la empresa de al menos seis meses¹¹⁹⁰.

Bajo lo que podrían denominarse ayudas a la familia se van a establecer algunas cláusulas de medidas complementarias de tutela en algunos convenios colectivos de empresa: premio por nupcialidad, premio por natalidad o adopción y ayudas por hijo a cargo. El premio por nupcialidad consiste en una cantidad económica por contraer matrimonio civil o católico o por convivencia comprobada¹¹⁹¹. El premio por natalidad o adopción es una cantidad económica que se percibe por el trabajador por cada hijo biológico que haya tenido o que haya adoptado¹¹⁹². Las ayudas por hijo a cargo son cantidades económicas, de abono mensual, dirigidas a hijos (incluyendo la adopción o el acogimiento) en edades entre los cuatro meses y los cuatro años (a las que se denomina ayuda para guarda y custodia de menores)¹¹⁹³ o por hijos a cargo minusválidos o disminuidos físicos o psíquicos, que se condiciona a que convivan con el trabajador y no se perciban ingresos o pensión por esta causa¹¹⁹⁴.

¹¹⁹⁰ Artículos, 19 del Acuerdo Marco Estatal de artistas y técnicos en salas de fiestas, baile y discotecas (BOE 25.9-1998) y 22 del convenio colectivo del sector de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004).

¹¹⁹¹ Artículos de los convenios colectivos, por matrimonio civil o católico, 29 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999) y por convivencia comprobada, 34 del de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

¹¹⁹² Artículos de los convenios colectivos, 36 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997) y 28 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999).

¹¹⁹³ Artículo 40 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

¹¹⁹⁴ Artículos de los convenios colectivos, 30 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 36 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 63 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000) y 22 de la empresa personal laboral del Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (BOP 2-7-2001).

En concepto de prestaciones sanitarias se establece el abono de una serie de gastos médicos como: prótesis, adaptación de vehículos para trabajadores minusválidos y tratamientos homeopáticos¹¹⁹⁵.

Como prestaciones suplementarias distintas a las que se dispensan por la Seguridad Social cabe mencionar: las cláusulas sobre pólizas de seguros, las ayudas por defunción o incapacidad y los premios por jubilación. En el ámbito de los convenios colectivos se van a recoger cláusulas relativas a contratos de seguros en las que la empresa se compromete a establecer una póliza de seguros con una compañía privada, con la finalidad básica de cubrir las contingencias de muerte e incapacidad permanente de los trabajadores, de manera que en caso de producirse algunas de las circunstancias citadas será la compañía aseguradora la que responda económicamente en lugar de la empresa. Las contingencias que se protegen son: profesionales, motivadas por accidente de trabajo con resultado de muerte o incapacidad permanente absoluta o total¹¹⁹⁶ o comunes, derivadas de accidente no laboral y enfermedad común que den lugar a fallecimiento o a incapacidad permanente, habitualmente en grado de total, absoluta o gran invalidez¹¹⁹⁷. La cuantía que se establece en cada caso concreto es variable y se suele diferenciar el fallecimiento de los diferentes grados de incapacidad permanente en

¹¹⁹⁵ Artículos de los convenios colectivos, prótesis, 54 de la empresa Orquesta Sevilla. S.A. (BOP 3-2-2000), 72 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 35 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 61 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife, 27-12-2005). Ayudas para la adaptación de vehículos de minusválidos, 33 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997). Abono de parte de los tratamientos homeopáticos, 70 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 54 de la empresa Orquesta Sevilla. S.A. (BOP 1-10-2003 y 35 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-10-2005).

¹¹⁹⁶ Artículos de los convenios colectivos, 21 de la empresa Fundación Pública de Las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999), 54 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 25 de la empresa Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOS)(BOP 8-3-2001), 35 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 29 de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP 1-10-2005).

¹¹⁹⁷ Artículos de los convenios colectivos, 36 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 65 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000), 52 de la empresa Consorcio Orquesta de Córdoba (BOP 13-9-2001), 22 de la Fundación Orquesta Filarmónica de Gran Canaria (BOP Las Palmas 23-7-2003), 56 de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003), 55 de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004) y 61 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife 27-10-2005).

cuanto a su montante económico. Salvo excepciones, no se efectúan provisiones acerca del sujeto beneficiario, así viuda, hijos y herederos legales¹¹⁹⁸.

En el sector de teatro en el caso de que el papel interpretado por el actor comporte un ejercicio peligroso (duelo, pelea, acrobacia, etc.) y en general para cualquier juego escénico que pueda presentar riesgo grave para su integridad física, el empresario estará obligado a tener un seguro complementario al de la Seguridad Social, que garantice un capital por invalidez permanente o defunción para el asegurado o sus derechohabientes¹¹⁹⁹.

Las provisiones en relación con la incapacidad permanente del trabajador (además de la relativa a la obligación de la empresa de concertar un seguro que cubra dicha contingencia) se refieren al derecho del trabajador al cobro de una indemnización, que abona la empresa en cuantía diferente, en algunos supuestos condicionada a que tenga su causa en acto de servicio¹²⁰⁰ y en otros casos proveniente de enfermedad profesional o común pero limitada a que la incapacidad permanente sea en grado de total o absoluta¹²⁰¹.

Las ayudas por defunción consisten en una indemnización a favor de los herederos legales del trabajador fallecido en acto de servicio, en caso de que deje huérfanos en edad escolar se prevé una indemnización adicional¹²⁰².

En materia de jubilación se recogen los premios de jubilación forzosa y los premios de jubilación anticipada. Los premios de jubilación forzosa se establecen en el caso de los trabajadores que por cumplir la edad reglamentaria, cuantificada en 65 años,

¹¹⁹⁸ Artículo 36 del convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).

¹¹⁹⁹ Artículo 10 del convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005).

¹²⁰⁰ Artículo 22 del convenio colectivo de la empresa personal laboral del Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (BOP 2-7-2001).

¹²⁰¹ Artículo 35 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).

¹²⁰² Artículo 22 del convenio colectivo de la empresa personal laboral del Consorcio Auditorio y Orquesta de la Entidad Autónoma Orquesta Sinfónica de Barcelona y Nacional de Cataluña (BOP 2-7-2001).

se jubilan cesando en la actividad laboral y pasando a percibir la correspondiente pensión del sistema de la Seguridad Social. Consisten en una cantidad económica a veces condicionada al cumplimiento de determinados requisitos o en un permiso retribuido a razón de un día por año de antigüedad a computar a partir de los veinte años en la empresa¹²⁰³. El premio de jubilación anticipada es una indemnización a partir de los sesenta años que va decreciendo en cuantía hasta los 64 años. Se trata de un incentivo hacia la jubilación anticipada del trabajador¹²⁰⁴.

¹²⁰³ Ayuda económica, artículo 25 del convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC28-7-2003), un tanto alzado correspondiente a diez mensualidades, entendiéndose que una mensualidad es la cantidad que resulta de dividir la retribución anual que fija por doce. Los trabajadores que se jubilen antes de año 2014 tendrán una gratificación extraordinaria por año de antigüedad, y por una sola vez como consecuencia de la integración en el Régimen General de la Seguridad Social y no equiparación de las bases de cotización del antiguo régimen especial de artistas, se fija en el convenio y va descendiendo en cuantía hasta llegar al año 2014, condicionada a determinados requisitos, artículos 34 del convenio colectivo de la empresa Banda Municipal de la Música del Ayuntamiento del Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999) que configura como premio de jubilación el compromiso de la empresa de abonar la diferencia hasta llegar a una cantidad igual al salario mínimo interprofesional cuando su pensión no llegue a éste, salvo que tengan otros ingresos y 60 del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Euskadi S.A.(BOP 1-8-2005), una mensualidad extraordinaria del salario base, días de permiso retribuido, 64 de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 25-2-2000).

¹²⁰⁴ Artículos de los convenios colectivos, 4 de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997), 32 de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999), 25 de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003) y 65 de la empresa personal laboral al servicio del Patronato Insular de la Música (BOP Tenerife, 27-10-2005).

CONCLUSIONES

PRIMERA

La relación laboral de los artistas en espectáculos públicos tiene unas particularidades que justificaron su calificación como especial: su objeto, la obligación del trabajador va a consistir en la ejecución de una actividad artística y el marco y modo en el que se desarrolla, en un espectáculo público, directamente ante el público o grabado para su difusión entre el mismo, presupuestos sustantivos específicos que han de concurrir conjuntamente para que nos hallemos ante la citada relación. La jurisprudencia y la doctrina además han considerado como peculiaridad la particular cualificación del trabajador, que ha de ser constantemente alimentada a través de la oportuna preparación, opinión de la que discrepo por considerar que no es un atributo exclusivo de los artistas en espectáculos públicos sino que se requiere en mayor o menor medida en todas las prestaciones laborales.

Las particularidades reseñadas, en 1976, pudieron dar lugar a la consideración de la relación laboral como especial, espectacularmente distinta en comparación con una relación laboral común arquetípica, pero en la actualidad debido a la intensa evolución de la forma y contexto de realización de un número considerable de prestaciones laborales, creo que puede ser tan especial o tan poco especial como muchas otras relaciones ordinarias de trabajo o comunes con peculiaridades o especiales.

SEGUNDA

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, reguló únicamente aquellos aspectos que se entendió podían tener un tratamiento conjunto, ante la amplitud del concepto actividad artística y a las diferentes prestaciones, géneros artísticos y espectáculos públicos, de los que se consideró derivaba el carácter especial. Dando lugar a una normativa en la que se ordenan exiguos aspectos de la relación laboral especial, además en algunos de ellos se efectúan remisiones a la autonomía individual, a

la colectiva y al Estatuto de los Trabajadores, al margen y con independencia de su aplicación supletoria al igual que la de la demás normativa laboral.

Dejó a la negociación colectiva el papel de concretar y desarrollar los derechos y deberes de las partes de la relación laboral. Papel que en la actualidad es incumplido en su totalidad o en parte a nivel sectorial, ya que hay sectores artísticos carentes de regulación convencional y sectores que no abordan algunas cuestiones relevantes en la relación laboral y si lo hacen es en frecuentes supuestos para reiterar la normativa correspondiente. A nivel de empresa con objeto social artístico en espectáculos públicos los convenios colectivos son cuantitativamente escasos, suelen efectuar con carácter general una ordenación más completa, aunque con algunas remisiones a la ordenación de aplicación o transcribiendo ésta con un índice variable de apego a la literalidad. Sin perjuicio de que esta relación laboral la autonomía individual pueda tener o tenga un carácter prevalente en atención a las concretas aptitudes artísticas o a cuestiones conexas, a título de ejemplo fama o popularidad.

TERCERA

A diferencia de lo que sucede con la figura del empresario que ha de ser un organizador de espectáculos públicos, concepto que engloba a todo aquel sujeto o entidad que recibe la prestación artística en un espectáculo público del trabajador, no se define al sujeto trabajador, al artista, siendo ésta una laguna criticada jurisprudencialmente. Considero que no es operativo efectuar una definición del término artista puesto que la regulación objeto de estudio no ordena el trabajo de los artistas, sólo se dedica a una parcela de ellos, aquellos que desarrollan su actividad en el seno de un espectáculo público, concurriendo los presupuestos laborales sustantivos comunes. Además el hecho de que se realice en el contexto de un espectáculo público puede conllevar por mandato legal la inclusión de una actividad claramente no artística, la deportiva. En definitiva las notas que van a configurar al sujeto trabajador, al artista, es el prestar una actividad considerada o incluida como artística en un espectáculo público, voluntariamente, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario u organizador de espectáculos públicos, a cambio de una retribución.

CUARTA

No se precisa que hay que entender por actividad artística, laguna también criticada por nuestros tribunales, las únicas alusiones son: el contexto en el que debe realizarse, en un espectáculo público, directamente ante el público o grabada para su difusión entre el mismo, los medios en los que se desarrolla, tales como el teatro cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, salas de fiesta, discotecas y en general cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos o de exhibición y la exclusión de quien trabajando en estos medios no realice una prestación artística sino de colaboración en ellos, el personal técnico y auxiliar. No considero significativo definir el término actividad artística debido a que en el ámbito de aplicación de la normativa sólo se recogen algunas actividades artísticas, las desarrolladas en el seno de un espectáculo público.

Tampoco se precisa que se entiende por espectáculo público, sí se establece qué hay que entender por participación en él, se engloban dos posibilidades: la ejecución de la actividad artística directamente ante el público y la realización de actividades destinadas a la grabación del cualquier tipo para su difusión entre el mismo o ambas ya que es frecuente que un espectáculo realizado directamente ante el público se fije para su comercialización posterior y se recoge la relación medios reseñada en los que se efectúa la actividad artística, relación no cerrada ni exhaustiva, razón por la que es factible que un espectáculo público se efectúe en otros medios.

El hecho de que la prestación artística haya de realizarse en un espectáculo público, hayan de confluír estos dos presupuestos sustantivos específicos junto con los comunes para que surja la relación laboral especial va a implicar una serie de exclusiones del ámbito de aplicación de la normativa reguladora por la carencia de alguno o algunos de los citados presupuestos sustantivos específicos. Así, las actividades artísticas no desarrolladas en espectáculos públicos, las actividades artísticas que aunque se desarrollen en un espectáculo público se efectúen bajo otras formulas jurídicas o no y las actividades artísticas prestadas en un ámbito privado. El hecho de que la actividad se desarrolle en el seno de un espectáculo público implica la posible inclusión de una actividad claramente no artística, la deportiva. En síntesis, el Real

Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, regula una determinada forma de prestar algunas actividades artísticas o incluidas como tales desarrolladas directamente ante al público o destinadas a la grabación para su difusión entre el mismo.

Las actividades artísticas en espectáculos públicos sobre las que incide o incidirá la regulación convencional de los diversos sectores artísticos (reguladas anteriormente en las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales) son las actividades: taurinas, de interpretación en obras audiovisuales, doblaje y teatro, de danza y baile, circenses, de variedades, musicales, músico-vocales, de interpretación musical y de folklore. Nuestros tribunales se han pronunciado favorablemente sobre las actividades de animación, de locución-presentación de programas de variedades, de publicidad dinámica y de interpretación en radio. Por previsión normativa las actividades deportivas en espectáculos públicos pueden quedar incluidas. La actividad de dirección en el supuesto de ser subordinada en atención a funciones desarrolladas puede encuadrarse como artística en espectáculos públicos, técnica o de alta dirección.

Vistas las actividades que se consideran artísticas en espectáculos públicos y tras el estudio de la normativa reguladora, de la ordenación convencional y de la legislación de Seguridad Social, cabe concluir que ni son artistas todos los incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, ni en los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos, ni en la normativa de Seguridad Social, ni se contemplan en las normas todos los posibles artistas, sólo aquellos que desarrollan su prestación en el contexto de un espectáculo público. Ni son todos los que están ni están todos los que son.

QUINTA

En relación con la capacidad para contratar del artista en materia de nacionalidad se remite a la legislación correspondiente. En referencia con la edad regula el régimen jurídico de la autorización para que un menor de dieciséis años pueda participar en un espectáculo público, en consonancia con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Objeto de la autorización va a ser el trabajo del menor, que ha solicitarse por escrito por sus representantes legales, especificando el espectáculo o la actuación para la que se solicita, acompañando el consentimiento legal del menor si tuviera

suficiente juicio. Sin que se precise edad concreta en que se adquiere, comparto la opinión de que hasta los siete años el representante legal del menor actuará sustituyendo al representado por gozar éste de capacidad limitada en su grado máximo, a partir de los siete y hasta los doce años la Autoridad Laboral valorará si el menor tiene suficiente juicio y en caso de que sea así deberá requerir su consentimiento, a partir de los doce años el menor adquiere suficiente juicio por lo que se requiere su consentimiento.

La Autoridad Laboral goza de autonomía para conceder autorización o no, si bien deberá de atenerse a que se concede para casos excepcionales y limitados, carencia de peligro para la salud física y formación profesional y humana del menor, circunstancias a valorar en cada supuesto concreto. Debiendo de tomar en consideración la normativa que restringe o prohíbe la intervención de los menores en determinadas actividades y que establece otros límites en base a la protección de la infancia y adolescencia. Si concede autorización ha de hacerlo por escrito especificando el espectáculo o la actuación para la que se concede, expresión disyuntiva que ha de interpretarse referida a la prestación artística concreta a desarrollar en el espectáculo público, incluyendo en su caso todas las actuaciones que vayan a realizarse.

Concedida autorización corresponde al representante legal del menor la celebración del contrato de trabajo, previo consentimiento del menor si tiene suficiente juicio, al que igualmente incumbe el ejercicio de las acciones derivadas del contrato de trabajo. El status jurídico del menor tras la celebración del contrato de trabajo es el de trabajador en la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos.

SEXTA

La capacidad específica para trabajar en un supuesto concreto puede estar condicionada además de por la edad y la nacionalidad por otros límites de carácter legal o recogidos en la negociación colectiva. En la actualidad existen titulaciones artísticas con rango equivalente a licenciatura universitaria o título de grado en las especialidades de música, danza y arte dramático, si bien no se exigen con carácter general para trabajar en las citadas actividades como artista en espectáculos públicos, aunque sí se recoge en algún convenio colectivo de empresa como requisito de acceso a ésta.

En el supuesto de que en un futuro se exigiese alguna de las titulaciones actuales o que pudiera crearse se configuraría como un requisito específico, como límite para trabajar en la actividad a la que afectará como artista en espectáculos públicos. Su carencia podría originar ad initio la nulidad del contrato de trabajo y durante la relación laboral su exigencia por imperativo legal podría ser motivo de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, por ineptitud sobrevenida. Además se plantearía la exigencia de colegiación obligatoria para el ejercicio de una profesión titulada recogida en las Leyes Autonómicas de Colegios Profesionales.

En el sector del espectáculo taurino su Reglamento recoge la obligación del profesional taurino de inscribirse en el Registro General de Profesionales Taurinos y en el convenio colectivo la del citado profesional y la del organizador del espectáculo taurino de justificar su profesionalidad.

SEPTIMA

El contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos ha de formalizarse por escrito, como garantía de especificación de una serie de extremos que conforman su contenido mínimo, por ello considero que las previsiones contenidas en algunos convenios colectivos sobre la contratación verbal son ilegales. No se precisan los efectos que se generan por el incumplimiento de dicha formalización, lo que ha dado lugar a pronunciamientos de nuestros tribunales al darse tal circunstancia en la práctica, entendiéndose que tiene naturaleza declarativa, por ello su carencia implica la presunción de duración indefinida y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite la temporalidad de los servicios prestados, nunca la nulidad del contrato de trabajo, posición que comparto, además de constituir una infracción del empresario sancionable en sede administrativa.

El contrato de trabajo ha de formalizarse por triplicado. Un ejemplar es para cada una de las partes contratantes y el tercero se registrara en el INEM. Registro que ha sido sustituido por la obligación del empresario de comunicar en el plazo de los diez días siguientes a su concertación el contenido de los contratos de trabajo que celebre y de sus prorrogas, artículo 16.1. del Estatuto de los Trabajadores. No se establece ninguna otra obligación del empresario en relación con el contrato de trabajo, pero por

aplicación supletoria de la normativa laboral hay que entender que va a tener los deberes que al respecto se recogen en la normativa hacia el Servicio Público de Empleo, hacia los representantes de los trabajadores y hacia el artista.

La previsión de que las Asociaciones Empresariales a las que en su caso pertenezca el empresario y el Sindicato al que en su caso pertenezca el artista podrán solicitar del Servicio Público de Empleo las certificaciones correspondientes a la documentación presentada, considero que está tácitamente derogada por la entrega a los representantes legales de los trabajadores de la copia básica de los contratos de trabajo, por la remisión de copia al Servicio Público de Empleo y comunicación a éste del contenido de los contratos de trabajo, ya que la cesión de datos que supondría la certificación a favor de sindicatos y patronal es dispuesta por una simple norma reglamentaria dictada con anterioridad a la Ley 2/1991, de 7 de julio.

OCTAVA

La duración del contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos puede ser indefinida o determinada, sin necesidad de acreditar la causa de la temporalidad. La parificación sobre su duración dio lugar a cierto número de pronunciamientos de nuestros tribunales sobre contrataciones de duración determinada sucesiva en cadena en los que se consideraba por el artista que existía fraude de ley, entendiendo que la doctrina sobre su existencia no es aplicable a esta relación laboral especial, debido a que tiene su normativa específica, que permite pactar la temporalidad del contrato de trabajo sin exigir motivación de causa y por ello admite concertar contratos sucesivos de duración determinada, salvo en aquellos supuestos en los que se concierta un contrato de duración determinada con trabajadores que con anterioridad ostentaban la condición de indefinidos en la empresa, estimando nulo tal pacto novatorio, por vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos.

La contratación indefinida no reviste ninguna particularidad, se rige por aplicación supletoria por el Estatuto de los Trabajadores o en el caso de los contratos de trabajo a tiempo parcial, fijos-discontinuos, por remisión expresa. En relación con la contratación de duración determinada se recogen los módulos de duración más habituales en el sector, para una o varias actuaciones, por tiempo cierto, por temporada

o por el tiempo que la obra permanezca en cartel, sin perjuicio de la utilización de cualquiera de las modalidades contractuales legalmente previstas. Los contratos de trabajo de duración determinada pueden prorrogarse con el límite de no incurrir en fraude de ley, nuestros tribunales tal y como se ha reseñado han venido entendiendo que la doctrina sobre contrataciones sucesivas en cadena no es aplicable a esta relación laboral que se rige por su normativa específica, motivo por el que no se suele apreciar que ha existido fraude de ley por concertar sucesivos contratos temporales o por la prórroga o prórrogas sucesivas de los mismos, salvo en el caso de trabajadores que con anterioridad ostentaban la condición de indefinidos y con posterioridad suscriben un contrato temporal.

El Tribunal Supremo recientemente se ha venido pronunciando sobre el contrato a tiempo parcial, fijo-discontinuo no pactado expresamente, sino acordado bajo alguna de las modalidades contractuales previstas legalmente, considerando que es el que corresponde siempre que se demuestre que los trabajos para los que el artista ha sido contratado son los habituales y reiterados en la empresa en su misma identidad o por lo menos en un grado de homogeneidad suficiente para estimar que no existe entre los de un año y otro una diversidad que merezca el calificativo de relevante. Doctrina con la que estoy de acuerdo al evitar posibles fraudes.

NOVENA

Aunque se dedica un precepto al periodo de prueba la regulación que se efectúa es parcial ya que sólo se abordan tres aspectos: forma, voluntariedad y duración, en el resto de las cuestiones se remite al texto estatutario. La forma ha de ser la escrita, previsión que reitera el texto estatutario al igual que su voluntariedad, si bien su suscripción se condiciona a que el contrato de trabajo tenga una duración superior a diez días.

Su duración atiende de forma escalonada ascendente a la duración del contrato de trabajo, cinco días en los contratos de duración superior a diez días, diez días en los contratos de duración no superior a seis meses y quince días en los restantes. No acaba de entenderse el motivo por el cual se ha limitado el periodo de prueba a quince días en los contratos de duración superior a seis meses, ya que en el sector artístico en

espectáculos públicos pueden concertarse y se concertan contratos de duración indefinida, aunque en la práctica sólo se celebren en general en determinados sectores y empresas (a título de ejemplo doblaje y música) y hay contratos temporales que pueden tener cierta duración contratos de interinidad, contratos de temporada, contratos para obra o servicio determinado, etcétera, que además de utilizarse en los sectores citados se utilizan en teatro, circo, variedades o danza.

No se cuestiona que la duración recogida legalmente se configura como máximo indisponible por autonomía individual y colectiva, razón por la que en caso de establecerse un periodo de prueba que excediera de los límites establecidos se consideraría ilícito en su exceso, pero podría tener cierta lógica en los supuestos de contratación indefinida o determinada de amplia duración aumentar su duración máxima asimilándola a la del texto estatutario, con la finalidad de realizar las experiencias objeto de la prueba. Solución que se adopta en la escasa regulación convencional del periodo de prueba.

No se precisa legalmente si los días de duración de dicho período son naturales o laborales, parece lógico entender que el periodo de prueba se computa de fecha a fecha, por días naturales, en los supuestos de prestación continuada de servicios y por días laborales en caso de prestación no continuada de servicios.

DÉCIMA

Ubicado en el precepto dedicado a los derechos y deberes de las partes se recoge el pacto de plena dedicación, se abordan tres aspectos: forma, cuantía y prohibición de ruptura unilateral por el artista. Su forma es la escrita, ha de constar por escrito en el contrato de trabajo, reiterando lo establecido al efecto en el texto estatutario, no se recogen los efectos que conlleva el incumplimiento de tal previsión, cabe entender que dado que la exigencia de forma escrita del contrato de trabajo se configura “ad probationem” sería factible que las partes acordaran un pacto de plena dedicación de forma verbal cuya existencia pudiera ser objeto de prueba e incluso que se concertara como pacto autónomo durante la relación laboral.

Su cuantía se fija por ambas partes de la relación laboral, puede ser expresa o quedar englobada en la retribución a percibir por el artista, supuesto en que no se precisa una cuantía concreta por el citado pacto, pero en la fijación del salario global se toma en consideración la plena dedicación del trabajador.

El artista va a tener prohibida la ruptura unilateral del pacto de plena dedicación, interdicción no recogida en la regulación laboral común. Su incumplimiento genera derecho a indemnización por daños y perjuicios para el empresario, en cuantía fijada en contrato de trabajo o en convenio colectivo, en su defecto se determina por el órgano judicial competente, valorando: tiempo de duración del pacto, cuantía de compensación percibida por el artista y la lesión que se ha ocasionado por el incumplimiento contractual, cuya montante cabe moderar cuando el pacto de plena dedicación haya sido cumplido por el artista de forma irregular o en parte.

No se alude a la ruptura unilateral del pacto de plena dedicación por parte del empresario, entiendo que puede proceder a la citada ruptura con el deber de indemnización por daños y perjuicios al artista, cuantificada según los mismos parámetros, ya que la dedicación exclusiva le ha impedido la realización de otros trabajos que por el citado pacto ha podido rechazar, partiendo de la base jurídica de que el cumplimiento del contrato no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.

UNDECIMA

Algunos derechos constitucionales van o pueden presentar alguna particularidad. El derecho a la no discriminación plantea la peculiaridad de que en algunos sectores artísticos, a título de ejemplo actividades de interpretación o músico-vocales, cuestiones tales como la edad, el sexo u otras características de la persona sean fundamentales para la idónea prestación de la actividad artística a desarrollar y motivo de selección y contratación por parte del empresario, lo que conlleva que el citado derecho se circunscriba a quién o quienes reúnan tales características.

El derecho a la propia imagen plantea la especialidad de que al ejercer una profesión de notoriedad o proyección pública la imagen del artista puede ser captada durante un acto público o en lugares abiertos a éste y reproducida y publicada por

cualquier medio, de conformidad con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, artículo 8.2.a), sin que ello se considere intromisión ilegítima. Debiendo de valorarse ante un supuesto de captación de imágenes del artista si concurre la excepción que se plantea en el precepto mencionado, las imágenes han de formar parte de la profesión y del espectáculo y han de ser tomadas en un acto público o en lugares abiertos al público. Aunque no se precise entiendo que requiere la concurrencia de un interés público informativo que justifique su utilización sin consentimiento del artista, teniendo en cuenta que el concepto de interés público no coincide con aquello que pueda despertar meramente curiosidad ajena.

El derecho a la libertad de expresión puede presentar la peculiaridad de que materias tales como las vicisitudes en la contratación de profesionales en este sector de relieve o notoriedad pública puedan considerarse de interés para los aficionados y no entenderse, previo estudio del contenido de las declaraciones, que haya existido una extralimitación en la libertad de expresión, otorgar a tales declaraciones trascendencia pública.

DUODÉCIMA

Aunque se dedica un precepto a los derechos y deberes de las partes, en relación con los derechos sólo se refiere al derecho a la ocupación efectiva del trabajador, los demás van a ser los básicos recogidos en el texto estatutario por remisión expresa. Va a reiterar el derecho del artista a la ocupación efectiva, si bien de forma parcial ya que sólo alude a la prohibición de exclusión de ensayos u otras actividades preparatorias, quizás la que se consideró más vulnerable como generadora de incumplimiento por parte del empresario, sobreentendiendo que lógicamente tampoco puede ser apartado de la prestación principal, la actividad artística ante el público o la grabación, salvo en caso de sanción, que es de entender en ambos supuestos de suspensión de empleo y sueldo, sin efectuar previsiones sobre su vulneración. En la regulación convencional a nivel sectorial y de empresa se van a recoger derechos específicos.

DÉCIMOTERCERA

Sólo efectúa alguna apreciación en tres deberes en la realización de actividad artística, a los que incluye en un párrafo, los demás van a ser los básicos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores por remisión expresa. El artista va a estar obligado a realizar la actividad artística para la que se le contrato en las fechas señaladas y aunque no se aluda expresamente con puntualidad. Ha de realizarla personalmente ante el público o participar en las grabaciones o en los ensayos o en actos preparatorios en las fechas señaladas con puntualidad, previsión que reitera el deber de todo trabajador de asistencia y puntualidad al trabajo.

Ha de aplicar en la realización de la actividad artística diligencia, deber de todo trabajador, si bien se precisa que es la que corresponda a sus personales aptitudes artísticas, recoge un criterio subjetivo que atiende al carácter personalísimo de esta clase de prestaciones, en cuya valoración no sólo influye el quehacer del artista, sino que pueden incidir y es muy frecuente que lo hagan factores externos, tales como dirección, falta de compenetración con los compañeros de trabajo o factores aleatorios, moda, aceptación por el público, crítica, etcétera. Deber que plantea el interrogante de cómo ha de evaluarse, ya que la expresión aptitudes artísticas admite diferentes valoraciones y salvo en casos evidentes puede ser sumamente difícil discernir cuando se incumple esta obligación, único factor de medición posible es atender al rendimiento habitual en la actividad del artista.

Y debe seguir las instrucciones de la empresa, reiterando el deber todo trabajador de cumplir con las ordenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas, si bien circunscrito a lo que afecta a la organización del espectáculo, con la finalidad de garantizar cierta independencia del artista en la ejecución de su prestación, debido a que en ella predomina la capacidad creativa. Por ello el poder de dirección del empresario se va a limitar a los aspectos propiamente organizativos del espectáculo, aunque la determinación de lo que sean aspectos organizativos del espectáculo y su calificación puede devenir difícil. Comparto la opinión de que la libertad de actuación artística ha de compaginarse con el cumplimiento de las instrucciones de la empresa en cuanto a la organización del espectáculo, ni éstas pueden invadir el ámbito propio de la actuación artística, ni la

libertad de actuación artística puede permitir desconocer las instrucciones de la empresa en lo referente a la organización del espectáculo en que tal actuación se integre.

Debido a que las ordenes del empresario han de referirse a la organización del espectáculo y estar dentro del ejercicio de sus facultades de dirección las instrucciones que se refieran a la vida privada del artista van a quedar fuera del ejercicio regular de dicho poder de dirección, a salvo de estipulaciones contractuales, habitualmente relacionadas con la promoción del espectáculo público, que implican ciertas conductas personales del artista, tales como asistencia a presentaciones, ruedas de prensa, etcétera. En la regulación convencional a nivel sectorial y de empresa se van a recoger deberes específicos.

DECIMOCUARTA

El deber del empresario y consiguiente derecho del artista de prevención de riesgos laborales, dado que se regula en la normativa general sobre la materia, debería de ser objeto de suplementariedad, complementariedad y adecuación, dentro de los márgenes legales, en los convenios colectivos, en atención a que algunas actividades artísticas implican riesgo de por sí y otras presentan particularidades en su desarrollo que varían en función del sector y del género artístico. En la regulación convencional esta materia es escasamente tratada cualitativamente, ya que si bien se le dedica un artículo o excepcionalmente varios o en su caso un apartado en bastantes supuestos se efectúa una remisión a la legislación sin mayores reflexiones o aportaciones o se transcribe algún aspecto.

Al deber empresarial de protección eficaz de la seguridad y salud laborales se van a referir genéricamente los convenios colectivos recogiendo su cumplimiento habitualmente no concretado. De todas las obligaciones legales que lo conforman sólo se recogen algunos aspectos, de ellos cabe citar: las condiciones que han de reunir los lugares de trabajo que suelen pecar de generalidad y el derecho a un reconocimiento médico, que en algunos supuestos se configura como obligatorio, sancionando al artista que incumpla dicha obligación y que si bien cabe cuestionarse su licitud cuando en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos no converjan los presupuestos

sustantivos para una vigilancia obligatoria de la salud de los artistas, considero que en los supuestos recogidos si se dan tales circunstancias.

DECIMOQUINTA

La normativa reguladora dedica un artículo a la jornada (los descansos y las vacaciones son objeto de otro precepto), únicamente recoge su composición, remitiéndose a la regulación convencional o al pacto individual en cuanto a su duración, distribución y régimen de desplazamientos y giras. La jornada de trabajo incluye la actividad artística ante el público y el tiempo que se está bajo las ordenes de la empresa a efectos de ensayo o grabación, previsión que posiblemente obedece a incluir los ensayos dentro de la jornada laboral, excluyendo como se hace expresamente la obligatoriedad de los ensayos gratuitos que estaban establecidos en alguna Reglamentación y Ordenanza Laboral.

Todos los convenios colectivos, con la excepción del de el espectáculo taurino, se refieren a la duración y distribución de la jornada, con acusadas diferencias entre los sectores y no tan acusadas en el ámbito de la empresas. La duración de la jornada ordinaria de trabajo se establece habitualmente utilizando el parámetro de número de horas semanales, oscila entre el máximo legal de cuarenta horas semanales, que es lo habitual, y treinta y cinco horas. La fijación del horario de trabajo es facultad de la empresa. En el ámbito sectorial la jornada de trabajo podrá ser partida, continuada o flexible, en las empresas lo habitual es que la jornada pueda ser de mañana o de tarde. Se contempla el régimen de desplazamientos y giras, salvo en el sector de doblaje, recogiendo criterios de cómputo diferentes.

DECIMOSEXTA

El descanso semanal y las vacaciones son objeto de un artículo en que también se alude a las fiestas laborales. La duración del descanso semanal, día y medio ininterrumpido, reitera la recogida en el texto estatutario, con la salvedad de que no se refiere a su duración ampliada a dos días en el caso de menores de dieciocho años, circunstancia poco explicable, máxime teniendo en cuenta la posibilidad de que

intervengan en espectáculos públicos los menores de dieciséis años. A efectos de su fijación se remite a la autonomía individual o colectiva, con la limitación de que no podrá coincidir con los días en que haya de realizarse ante el público la actividad artística de que se trate, limitación lógica y que entra en juego en lo que afecta a la actividad artística que se desarrolla ante el público, no en el caso de grabaciones o actos preparatorios del espectáculo, motivo por el que en el sector de doblaje y en algunas empresas el descanso semanal se establece sábado y domingo.

Debe disfrutarse de forma ininterrumpida, no obstante, en previsión de que ello no sea factible se recogen legalmente dos posibilidades, cuya interpretación es cuestionada: puede fraccionarse en dos partes dentro de la semana que corresponda, una de ellas deberá de tener una duración de al menos veinticuatro horas o la posibilidad de que por pacto individual o colectivo se establezca la acumulación de hasta cuatro semanas, entiendo que sin que haya que respetarse el descanso semanal de veinticuatro horas.

En relación con los días festivos la previsión que se efectúa obedece a la posibilidad lógica de que coincidan con actuaciones ante el público, recogándose como alternativa su traslado a otro día de la semana, que se configura como potestad de la empresa o del periodo más amplio que se acuerde. Es discutible tal potestad por cuanto hubiera sido más lógico en todo caso acuerdo entre las partes.

La duración de las vacaciones anuales retribuidas treinta días naturales reitera la recogida en el texto estatutario, ampliada en algunos convenios colectivos, donde se recoge su retribución. Se prevé la posibilidad habitual en la práctica de que no se presten servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales, estableciéndose la reducción proporcional económica a los días efectivamente trabajados y consiguiente inclusión en las retribuciones del artista.

DECIMOSEPTIMA

A la retribuciones del artista se les dedica un precepto en el que se recoge un concepto similar de salario al establecido en el texto estatutario y se reenvía a la negociación colectiva cuantía, que ha de respetar la normativa sobre salarios mínimos,

modalidades y regulación de los tiempos de disponibilidad. Reenvío que conlleva que a la cuantía del salario se dediquen todos los convenios colectivos, no obstante, las diferencias existentes entre los diversos sectores e incluso entre las empresas son notables. Teniendo en cuenta que en este sector es frecuente la fijación de las retribuciones vía autonomía individual en atención a personales aptitudes artísticas o a cuestiones conexas, a título de ejemplo la fama, lo que supone una individualidad salarial y consiguiente mejora retributiva. No se recoge ninguna referencia a sus modalidades, ni se regulan los tiempos de disponibilidad.

La mayor parte del capítulo salarial se va a centrar en las retribuciones garantizadas, en el salario base, fundamentalmente en el ámbito sectorial donde no se recogen complementos salariales, lo que acarrea una desproporción de los complementos fijos de retribución frente a los variables. Difiere sustancialmente en cuanto al criterio o criterios utilizados para su determinación y en su cuantía, lo más habitual en el ámbito sectorial es la combinación de dos criterios diferente. En los convenios colectivos de empresa se utiliza un criterio el de la categoría profesional.

No hay complementos salariales en el ámbito sectorial, en las empresas son diversos y se establecen en función de circunstancias relativas a la persona del trabajador y en función a circunstancias relativas al trabajo realizado. En varios convenios colectivos sectoriales y de algunas empresas se recogen unas percepciones con denominaciones diferentes que se abonan por el empresario en concepto genérico de cesión de derechos de imagen, conllevan una retribución para el trabajador que se fija con criterios diferentes, cuya naturaleza salarial o no sigue siendo objeto de polémica doctrinal, considero que tienen naturaleza salarial porque los derechos que componen la propiedad intelectual son parte indisoluble de la actividad laboral y se abonan directamente por el empresario, pudiendo considerarse un complemento específico de la actividad artística.

Se suele establecer el derecho a dos pagas extraordinarias en la cuantía que se determina, que en caso de contratos de trabajo de duración inferior a un año se abonan en su parte proporcional.

DECIMOCTAVA

En la regulación convencional del poder disciplinario se observan dos situaciones: la carencia de regulación en varios sectores y la regulación en muchos supuestos pormenorizada en el ámbito de las empresas. Hay convenios colectivos que establecen un régimen disciplinario inspirado en parte en la derogada Ordenanza o Reglamentación correspondiente. En los convenios colectivos siguiendo la tónica general se va a atender con diferente intensidad a tres aspectos escalonados: la determinación de las conductas u omisiones que se consideran infracciones, la sanción a imponer y los requisitos procedimentales para su imposición.

Las infracciones laborales se clasifican en tres grupos en virtud de la gravedad de la conducta u omisión y el grado de intencionalidad, leves, graves o muy graves. El catálogo de conductas constitutivas de faltas laborales es de cierta amplitud y variedad y su formulación en algunos supuestos adolece de generalidad. Se engloban una serie de normas de conducta y convivencia en la empresa y al tratarse de un sector en contacto directo con el público de respeto a éste.

Las sanciones se califican en leves, graves y muy graves, consisten en las habituales: amonestación privada o pública, verbal o por escrito, suspensión de empleo y sueldo, suspensión del derecho a concurrir a pruebas de ascenso y despido.

En la regulación convencional se van a recoger algunas especificaciones referentes al procedimiento sancionador, que difieren en virtud de la calificación de la infracción.

DECIMONOVENA

Aunque se dedica un artículo a la extinción del contrato de trabajo sólo se refiere a la inejecución total de la prestación artística y a la terminación del contrato de trabajo de duración determinada, el resto de causas de extinción por remisión expresa se regulan por el texto estatutario.

La extinción del contrato de trabajo por inejecución total, cuando ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada, se regula

por el Código Civil por remisión expresa. Peculiaridad que obedece a que en caso de que los tribunales valoraran las indemnizaciones siguiendo los parámetros establecidos en el texto estatutario se dejaría al arbitrio de empresarios y trabajadores su realización, ya que los costes derivados de su incumplimiento serían escasos o no existirían (sobre todo en contratos de trabajo de escasa duración) y que además el incumplimiento genera para la parte que está dispuesta a su ejecución perjuicios en ocasiones graves, en el caso del empresario inversiones en el montaje del espectáculo público y en el supuesto del artista relacionados con su prestigio, promoción profesional e incluso rechazo de ofertas de empleo.

Sus consecuencias son que el perjudicado pueda exigir el cumplimiento de la obligación, posibilidad que se ve disminuida en la práctica al tratarse de obligaciones de hacer con prestaciones personalísimas o su resolución, con resarcimiento de daños materiales y morales y el abono de intereses en ambos supuestos. Su cuantía ha podido ser fijada por las partes en contrato de trabajo, llegarse a acuerdo sobre tal extremo con posterioridad o estar recogida en convenio colectivo, en su defecto se fijará de forma discrecional por la Jurisdicción de lo Social, con apreciación en conciencia de las pruebas practicadas y ponderación adecuada de las circunstancias concurrentes en cada caso concreto.

Considero que la solución legal no es totalmente satisfactoria porque la inejecución parcial de la prestación artística, cuando se ha comenzado el contrato de trabajo y se deja de realizar éste, puede generar a la parte cumplidora los mismos daños y perjuicios o incluso mayores, por ello entiendo que en estos supuestos debería de generalizarse la solución indemnizatoria prevista en las normas civiles.

VIGÉSIMA

En relación con la extinción del contrato de duración determinada se recoge como se produce, un preaviso y una indemnización. Puede producirse: por expiración del tiempo convenido o de la prórroga o prorrogas acordadas (en el supuesto de contratos de trabajo celebrados por un tiempo cierto), que reitera la previsión del texto estatutario y por total cumplimiento del contrato de trabajo artístico (terminación del contrato de trabajo por haber concluido la prestación para la que se ha contratado al

artista), que puede encuadrarse en la extinción por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.

El plazo de preaviso que se establece lo considero limitado por cuanto hay contratos de trabajo a los que no va a afectar, aunque fuera proporcionalmente, al requerirse que el contrato de trabajo haya durado como mínimo tres meses, incluidas las prórrogas, para que entre en juego, aumentando el número de días de preaviso a partir de aquí en consonancia a la mayor duración del contrato de trabajo. Su incumplimiento da lugar al abono de los salarios correspondientes al número de días con los que se debería haber preanunciado la extinción del contrato de trabajo.

La indemnización se pacta en convenio colectivo o por acuerdo individual, en su defecto se fija en siete días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores al año. Se supone que tiene por objeto paliar el efecto de la frecuente contratación temporal de los artistas, pero no cumple en parte tal función puesto que requiere que la duración mínima del contrato de trabajo incluidas las prórrogas sea de un año, dejando fuera las contrataciones de duración inferior, aunque fuera proporcionalmente, abundantes en este sector.

VIGÉSIMOPRIMERA

Los derechos colectivos se van a regular o por remisión expresa o por aplicación supletoria por la normativa ordenadora de cada uno de los aspectos que los componen, por tanto se van a ejercitar en los mismos términos que los trabajadores y empresarios sujetos a una relación laboral común.

Dado que estamos tratando de un sector caracterizado por las peculiaridades y heterogeneidad en su ejecución, con diversas jornadas de trabajo, hubiera sido conveniente que la regulación convencional hubiera cumplido la función que tenía encomendada de adecuación, complementación y desarrollo. Ya que si bien es cierto que la mayoría de los convenios colectivos, con la excepción del de el espectáculo taurino y alguno de empresa, dedican alguna previsión, de tal atención cuantitativa no deriva una atención cualitativa ya que son escasos los aspectos novedosos que se contienen.

La virtualidad práctica del derecho a la representación en la empresa va a diferir en atención a la duración del contrato de trabajo y a la dedicación habitual o no del empresario a la organización de espectáculos públicos. En los supuestos de escasa duración del contrato de trabajo, para una actuación concreta o en los casos de varias actuaciones pero para un organizador de espectáculos públicos ocasional el derecho se ve atenuado en la práctica. No sucede así en el caso de los artistas contratados por tiempo indefinido o en los supuestos de contrataciones temporales de cierta duración.

En la regulación convencional se tratan los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores, reiterativas de las prescripciones legales o en su caso efectuando algún tipo de innovación, pero no se plantea con carácter general la adecuación del ejercicio de la labor representativa a las peculiaridades del trabajo artístico, como excepción se recoge que no puede coincidir con actuaciones ante el público, ensayos y grabaciones y su abono a cambio de su ejercicio fuera de las 40 horas semanales, adecuación, que al margen de su legalidad, dudo que sea una solución.

VIGÉSIMOSEGUNDA

Aunque los artistas en espectáculos públicos están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social van a tener una serie de peculiaridades provenientes unas de la normativa en materia de integración y otras de la ordenación actual. Obedecen a la discontinuidad en el trabajo y tienen la finalidad de facilitar el acceso a las prestaciones que podría verse mermado por tan peculiar modo de trabajo. Van a ser diferentes en atención a que se pertenezca al colectivo de profesionales taurinos o se pertenezca al resto de los artistas en espectáculos públicos. Afectan a actos de encuadramiento, requisitos de acceso a las prestaciones, a las prestaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, desempleo y a la jubilación.

VIGÉSIMOTERCERA

En materia cotización es de reseñar que se cotiza por contingencias comunes en carácter de liquidación provisional por cada día que se haya trabajado en la empresa

por una cantidad que se determina anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado desarrollados por una Orden TAS y que atiende en la actualidad en el caso de los artistas a una escala en función de las retribuciones íntegras percibidas y en el supuesto de los toreros al grupo profesional. La base mensual de cotización va a ser la suma de las bases diarias de cotización en atención al número de días trabajados en la empresa (sin que pueda ser superior a la base máxima mensual de cotización que se establece). Sobre ella se aplican los tipos de cotización establecidos, siendo el organizador de espectáculos públicos o taurinos el encargado cuando abona las retribuciones de efectuar la deducción de cuotas y de ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social la aportación propia y la de los artistas o profesionales taurinos a su cargo.

Al finalizar el ejercicio económico las bases mensuales de cotización se elevan a cómputo anual y la Tesorería General de la Seguridad Social realiza una liquidación definitiva de cuotas, teniendo en cuenta las cotizaciones declaradas por los organizadores de espectáculos públicos o taurinos y la declaración anual de actuaciones que realiza el artista o el profesional taurino, si existen diferencias a su favor reclama al artista o profesional taurino para su abono, en caso contrario procede a su devolución.

VIGÉSIMOCUARTA

Los requisitos establecidos para acceder a las prestaciones son: estar en alta o en situación asimilada al alta en el momento del hecho causante, tener un determinado periodo de carencia, que difiere según la prestación de que se trate y estar al corriente de pago de las cuotas a la Seguridad Social. Los requisitos primero y segundo van a presentar una “especificidad normativa”, consistente en una serie de reglas concretas que permiten considerar como días cotizados y en alta periodos temporales que no se corresponden con la prestación efectiva de trabajo. Ficción jurídica que repercute después en la acreditación de los días cotizados para causar derecho a las prestaciones y para el cálculo de la base reguladora de las mismas.

Para determinar el periodo de ocupación cotizado dentro de cada año natural se toman en consideración las retribuciones anuales cotizadas. La suma de las bases por las que se ha cotizado (que en ningún caso pueden superar el tope anual de cotización establecido) se divide por trescientos sesenta y cinco días. Si el cociente resultante es

igual o superior a la base mínima diaria de cotización aplicable se consideran cotizados todos los días del año natural, el cociente señalado va a ser la base de cotización que se tomará en cuenta a efectos de las prestaciones. En el supuesto de que el cociente resultante fuera inferior a la base mínima diaria que corresponda se divide la suma de bases de cotización por la cifra correspondiente a dicha base mínima para obtener el número de días cotizados.

Los días que en virtud de la atribución reseñada se consideren cotizados y no se correspondan con la prestación efectiva de servicios se consideran asimilados al alta, dichos días se distribuyen entre los meses del año por partes iguales (sin que en ningún caso puedan resultar dentro del mismo mes más días cotizados de los que lo integran). Una vez efectuada dicha distribución los días que excedan se asignan al último mes o meses en que haya días sin cotizaciones efectivas o asimiladas. En el caso de los profesionales taurinos su inclusión en el Censo de Activos de Profesionales Taurinos determina la situación de alta durante el año natural correspondiente. En el supuesto de profesionales taurinos no incluidos desde el inicio del año natural en el citado Censo las normas anteriores se referirán al periodo entre el alta que motiva su inclusión en dicho Censo y el último día del año.

VIGÉSIMOQUINTA

En el caso de los artistas para calcular la base reguladora de las prestaciones por incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo se tendrá en cuenta el promedio de las bases de cotización de los doce meses anteriores al hecho causante. Reglamentación que se considera un lógico acomodo a un periodo de tiempo verdaderamente expresivo de la relación laboral de los artistas.

A los profesionales taurinos incluidos en el Censo de Activos de Profesionales Taurinos se les considera en situación de alta anual a efectos de la protección de Seguridad Social, por lo que si cumplen los demás requisitos exigidos van a tener derecho a las prestaciones, si bien cuando causen baja debido a enfermedad, accidente, riesgo durante el embarazo o maternidad están obligados a efectuar las cotizaciones correspondientes al tiempo que permanezcan en dicha situación, con inclusión de las cuotas por accidente de trabajo y enfermedad profesional a favor de la entidad gestora o

colaboradora por el epígrafe 126 con que la última empresa tuviera concertada su cobertura. La base reguladora va ser el promedio diario resultante de dividir por trescientos sesenta y cinco días la suma de las bases de cotización de los doce meses anteriores al hecho causante o desde la inscripción en el Censo de Activos hasta la baja sino hubiera transcurrido dicho periodo; sin que en ningún caso el promedio diario que resulte pueda ser inferior en cómputo mensual a la base mínima de cotización que corresponda en cada momento a la categoría del profesional taurino.

Van a tener derecho a las citadas prestaciones aunque en el momento de la baja tuvieran extinguido el contrato laboral (cuando reúnan los requisitos exigidos en el Régimen General de la Seguridad Social), pero el abono de las cotizaciones correspondientes al tiempo que permanezcan en esta situación corresponderá al profesional taurino. La base diaria de cotización va a ser la misma que haya servido como base reguladora de la prestación. La cotización incluye las cuotas por accidente de trabajo y enfermedad profesional a favor de la entidad gestora o colaboradora por el epígrafe 126 con que la última empresa tuviera concertada su cobertura.

VIGÉSIMOSEXTA

Las particularidades en materia de jubilación consisten en que los cantantes, bailarines, trapeceistas y puntilleros van a poder jubilarse a partir de los sesenta años de edad y los matadores de toros, rejoneadores, novilleros, banderilleros, picadores y toreros cómicos a partir de los cincuenta y cinco años, sin aplicación de coeficientes reductores, siempre que estén en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha del hecho causante y que acrediten en el caso de los profesionales taurinos haber actuado en el número de festejos que se determina y que difiere y en el supuesto de los artistas citados que hallan trabajado en la especialidad el número de años establecido. Los demás profesionales taurinos y artistas van a poder jubilarse a partir de los sesenta años pero con aplicación de coeficientes reductores, siempre que cumplan los requisitos establecidos. El problema que puede plantearse es que por el tipo de trabajo desempeñado dejen de tener las condiciones físicas idóneas para el ejercicio de su actividad profesional antes del cumplimiento de la edad que corresponda en cada caso.

VIGÉSIMOSEPTIMA

En materia de prestación por desempleo la particularidad va a consistir en la peculiar forma de calculo del número de días cotizados, su base reguladora va a ser el cociente de las bases de cotización de los ciento ochenta días anteriores a la situación legal de desempleo. Peculiaridad que puede dar lugar a situaciones discriminatorias entre los artistas y los profesionales taurinos y otros trabajadores, ya que en consideración a sus bases de cotización pueden necesitar menos días que otro trabajador para conseguir la misma prestación por desempleo.

1. BIBLIOGRAFÍA

- **ALARCON CARACUEL, M. R.:**

.”La ajenidad en el mercado. Un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Civitas, número 28, Madrid, 1986.

.*La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos S.A., Madrid, 1998.

- **ALFONSO MELLADO, C. L.:**

Indemnizaciones entre empresarios y trabajadores antes y durante el desarrollo de la relación laboral, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994.

- **ALONSO GARCIA, M.:**

Curso de Derecho de Trabajo, Ariel Derecho, Madrid, 1985.

- **ALONSO OLEA, M.:**

Introducción al Derecho de Trabajo, Civitas S.A., Madrid, 2002.

- **ALONSO OLEA, M., BARREIRO GONZÁLEZ, G.:**

El Estatuto de los Trabajadores, Civitas S.A., Madrid, 1987.

- **ALONSO OLEA, M., CASAS BAHAMONDE, M^a. E.:**

Derecho del Trabajo, Civitas S.A., Madrid, 2002.

- **ALVAREZ ALCOLEA, M., DE VAL TENA, A. L.:**

Manual de Derecho de la Protección Social, Laborum S.L., Murcia, 2003.

- **ALVAREZ DE LA ROSA, M.:**

Pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo, Civitas S.A., Madrid, 1990.

- **ALZAGA RUIZ, I.:**

La relación laboral de los artistas, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001.

.”Los tratos preliminares y el precontrato de trabajo: Un estudio sobre su concepto, las consecuencias derivadas de su incumplimiento y la jurisdicción competente para conocer de los litigios nacidos de las actividades preparatorias del contrato de trabajo”, *Documentación Laboral*, número 65, Madrid, 2001.

.”El proceso de integración de los artistas en espectáculos públicos en el ámbito del Derecho de Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 104, Civitas, Madrid, 2001.

- **APILLUELO MARTÍN, M.:**

La relación de trabajo del menor de edad, Consejo Económico y Social, Madrid, 1999.

- **BALLESTER PASTOR, M^a. A.:**

El periodo de prueba, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.

- **BARBA MORA, A.:**

Incapacidad Permanente y Seguridad Social, Aranzadi S.A., Navarra, 2001.

- **BARCELO COBEROS, S.:**

El transito entre prestaciones de la Seguridad Social, Aranzadi S.A., Navarra, 2002.

- **BAYON CHACON, G.:**

“Contratos especiales de trabajo. Concepto”, *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Universidad de Madrid, 1965.

- **BAYLOS GRAU, A.:**

Derecho de Trabajo: Modelo para armar, Trotta S.A., Madrid, 1991.

- **BLASCO LAHOZ, J. F., LÓPEZ GANDÍA, J., MOMPALER CARRASCO, M^a. A.:**

Regímenes Especiales de la Seguridad Social, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001.

- **BRIONES GONZALEZ, C.:**

La extinción del contrato por causas objetivas, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1995.

- **CABEZUELO ARENAS, A.:**

Derecho a la intimidad, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998.

- **CAMPS RUIZ, L. M.:**

El Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos, *La reforma laboral de 1997*, AA.VV, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1997.

- **CARCELÉN CONESA, J. M.:**

Planes y Fondos de Pensiones y sistemas de jubilación, Tecnos S.A., Madrid, 1989.

- **CARDENAL CARRO, M.:**

.”A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (I)”, *Aranzadi Social*, 2000.

.”A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (II), *Aranzadi Social*”, 2000.

- **CHARRO BAENA, P.:**

El derecho a vacaciones en el ámbito laboral, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993.

- **CASTILLO BLANCO, F. A., MARTÍNEZ DEL MÁRMOL, P. R.:**

Espectáculos públicos y actividades recreativas, régimen jurídico y problemática actual, Lex Nova S.A., Valladolid, 2000.

- CONCEPCIÓN SEVILLANO, J. L.:

Los Sistemas Especiales del Régimen General de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995.

- CORDERO SAAVEDRA, L.:

“Derecho a la propia imagen y contrato de trabajo”, *Revista Española del Derecho de Trabajo*, número 101, Civitas, Madrid, 2004.

- COULLAT ARIÑO, G.:

“Contrato de trabajo común y relaciones de trabajo especiales”, Aspectos de la contratación laboral, *Cuadernos de Derecho Judicial*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1992.

- DE LA VILLA GIL, L. E., MERCADER UGUINA, J. R.:

Modelos, agencias de modelos y empresas publicitarias, Tecnos S.A., Madrid, 1994.

- DEL REY GUANTER, S. A.:

Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: Un análisis jurisprudencial, Civitas S.A., Madrid, 1994.

- DE VAL TENA, A. L.:

La prohibición de concurrencia entre empresario y trabajador, Tecnos S.A., Madrid, 1996.

Pacto de prueba y contrato de trabajo, Civitas S.L., Madrid, 1998.

Los trabajadores directivos en la empresa, Aranzadi S.A., Pamplona, 1999.

- DE VICENTE PACHECO, F.:

El derecho del trabajador al respeto de su intimidad, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998.

- DESDENTADO BONETE, A., DE LA PUEBLA PINILLA, A.:

La Ley 45/2002, de Reforma de la Protección por Desempleo, AA.VV, Lex Nova S.A., Valladolid, 2003.

- DESOILLE, H., MARTÍN MERCADAL, J. A., SCHERRER, J., TRHAUT, R.:

Medicina del Trabajo, Masón S.A., Barcelona, 1986.

- DIEGUEZ, G.:

Lecciones de Derecho del Trabajo, Civitas S.A., Madrid, 1991.

- DOLZ LAGO, M. J.:

“La relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos”, *Revista de Derecho Privado*, Madrid, 1983.

- DURAN LOPEZ, F.:

“Las relaciones laborales de los deportistas profesionales y de los artistas en espectáculos públicos”, *Documentación Laboral*, Madrid, 1985.

."La relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos", *La Ley*, T. I., Madrid, 1986.

."El artículo 21 del Estatuto de los trabajadores", *El Estatuto de los Trabajadores* (Director E. Borrajo), T.V., EDERSA, Madrid, 1987.

- ESTRADA ALONSO, E.:

El derecho al honor en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, Civitas S.A., Madrid, 1989.

- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.:

"¿Precontrato o contrato de trabajo? Una delimitación siempre difícil, (comentario de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, sección 5ª número 557/1998, de 22 de septiembre)", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 95, Civitas, Madrid, 1999.

- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.:

La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo, Civitas S.A., Madrid, 1993.

- FERNÁNDEZ GONZALEZ, V.:

"Contrato de trabajo de los artistas", *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Universidad de Madrid, 1965.

- FERNÁNDEZ LOPEZ, Mª. F.:

."Relaciones especiales de trabajo y Estatuto de los Trabajadores (comentario a STCT de 23 de julio de 1981; Ar. 4987)", *Revista de Política Social*, número 139, 1983.

."Sobre la situación laboral de los profesores integrantes de una orquesta", *Relaciones Laborales*, T. I., Madrid, 1987.

- FERNÁNDEZ MARQUEZ, O.:

La forma en el contrato de trabajo, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002.

- GALA DURAN. C.:

El régimen jurídico de las mejoras voluntarias de prestaciones de Seguridad Social, José María Bosch, Barcelona, 1991.

- GÁRATE CASTRO, F. J.:

El rendimiento en la prestación del trabajo, Civitas, Madrid, 1984.

- GARCIA BLASCO, J.:

Prólogo, *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001.

- GARCIA NINET, J. I., VICENTE PACHECO, A.:

Manual de Prevención de Riesgos Laborales, Atelier, Barcelona, 2002.

- GARCIA VIÑA, J.:

La buena fe en el contrato de trabajo, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001.

- GARRIDO PÉREZ, E.:

“Trabajo autónomo y trabajo subordinado en los artistas en espectáculos públicos”, *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho de trabajo*, Tecnos, Madrid, 1999.

- GARZA GRAU, E.:

“Especialidades del sector taurino en el ámbito de las relaciones laborales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, número 195, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 1999.

- GIL Y GIL, J.:

Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa, Ministerio de Justicia, Madrid, 1994.

- GOMEZ MUÑOZ, J.:

Las jornadas especiales de trabajo, Aranzadi S.A., Madrid, 1999.

- GONZALEZ DE LENA, F.:

“Las relaciones especiales de trabajo y los decretos reguladores”, *La Ley*, T. I., Madrid, 1986.

- GONZALEZ DIAZ, F.:

La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002.

-GONZALEZ ORTEGA, S., SEQUEIRA DE FUENTES, M., TEJEDOR REDONDO, L.:

Derecho de la Empresa, Constitución y Leyes S.A., Madrid, 2001.

- GONZALEZ PEREZ, F.:

El estatuto laboral del artista en espectáculos públicos, Universidad de Extremadura, 1981.

- GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J. J.:

“Condiciones de seguridad social de los artistas en espectáculos públicos: los profesionales de la música”, *Tribuna Social*, número 146, 2003.

Condiciones de trabajo y seguridad social de los profesionales de la música, Iberautor, Madrid, 2003.

- GOÑI SEIN, J. L.:

El respeto a la esfera privada del trabajador, Civitas S.A., Madrid, 1988.

- GRUP D'ESTUDIS SOCIOLÒGIC (QUIT):

¿Sirve la formación para el empleo?, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000.

- GUTIERREZ-SOLAR CALVO, B.:

El deber de seguridad y salud en el trabajo, un estudio sobre su naturaleza jurídica, Consejo Económico y Social, Madrid, 1999.

- HERRAIZ MARTÍN, M^a. M.:

Los complementos por mayor trabajo realizado, Consejo Económico y Social, Madrid, 1997.

- HEVIA-CAMPOMANES CALDERÓN, E., MIRANDA RIVAS, F., VIVANCO BUSTOS, M. C., GOMEZ CAMPOY, F.:

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, Colex S.A., Madrid, 1990.

- HURTADO GONZALEZ, L.:

Artistas en espectáculos públicos: Régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social, La Ley, Madrid, 2006.

."La cotización a la Seguridad Social de los artistas en espectáculos públicos", *Actualidad Laboral*, La Ley, número 1, Madrid, 2006.

- IGARTUA MIRO, M. T.:

Visión panorámica de las relaciones laborales de carácter especial, Laborum, Murcia, 2003.

- IGLESIAS CABRERO, M.:

Negociación Colectiva, Constitución y Leyes S.A., Madrid, 1997.

- LOPEZ GANDÍA, J.:

Derecho del Trabajo, T.II., AA.VV, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001.

- LÓPEZ FERNÁNDEZ, M., DUEÑAS HERRERO, L.:

Las incapacidades laborales desde un punto de vista práctico, AA.VV, Coordinador Blanco Martín, J .M., Lex Nova S.A., Valladolid, 2001.

- LÓPEZ NIETO, F.:

Espectáculos y establecimientos públicos, Abella, Madrid, 1983.

- LOPEZ-TARRUELA MARTINEZ, F.:

."Comentarios al artículo 2.1.e): Relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos", *El Estatuto de los Trabajadores* (Director E. Borrajo), T. II, V.1., EDERSA, Madrid, 1987.

"Relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos: aspectos destacables", *Actualidad Laboral*, T. I, 1987.

- LUJAN ALCARAZ, J.:

La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994.

- MARTÍN VALVERDE, A.:

"El discreto retorno al arrendamiento de servicios", *Cuestiones actuales del Derecho de Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989.

- **MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCIA MURCIA, J.:**

Derecho del Trabajo, Tecnos S.A., Madrid, 2003.

- **MARTINEZ FONS, D.:**

El poder de control del empresario en la relación laboral, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002.

- **MARTINEZ MORENO, C. A.:**

La relación de trabajo especial del personal de alta dirección, Consejo Económico y Social, Madrid, 1994.

- **MATÍA PRIM, J.:**

“Consideraciones sobre el derecho a la ocupación efectiva”, *Lecciones de Derecho de Trabajo en homenaje a los Profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo*, Universidad Complutense de Madrid, 1980.

- **MEDINA PÉREZ, P. I.:**

Los contratos cinematográficos, Dirección General de la Cinematografía y Teatro y el Sindicato Nacional del Espectáculo, Madrid, 1956.

- **MENÉNDEZ MATO, J. C.:**

La oferta contractual, Aranzadi, S.A., Pamplona, 1998.

- **MERCADER UGUINA, J.:**

La contratación laboral en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

- **MIRON HERNÁNDEZ, M.:**

El derecho a la formación profesional del trabajador, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000.

- **MOLERO MANGLANO, C., SÁNCHEZ-CERVERA, J. M., LOPEZ ALVAREZ, M^a. J., MATRORAS DIAZ CANEJAS, A.:**

Manual de Derecho de Trabajo, McGraw, Madrid, 2000.

- **MOLINA GANZÁLEZ-PUMARIEGA, R.:**

“Relaciones laborales especiales y asimiladas”, *La doctrina laboral del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 1989-2000*, Cuadernos de Aranzadi Social, 2001.

- **MONEREO PEREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M^a. N., GALLEGO MORALES, A. J.:**

La negociación colectiva en el sector energético, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000.

- **MONTOYA MELGAR, A.:**

“Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho de Trabajo y Seguridad Social*, número 91, Madrid, 1998.

La buena fe en el Derecho de Trabajo, Tecnos S.A., Madrid, 2001.

“Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 109, Civitas, Madrid, 2002.

.*Derecho del Trabajo*, Tecnos S.A., Madrid, 2003.

- **NASARRE SARMIENTO, J. M^a.**:

“La extensión del modelo de participación de los sindicatos”, *Acciones e Investigaciones Sociales*, Universidad de Zaragoza, número 3, 1995.

- **NEVADO FERNÁNDEZ, M.:**

El ejercicio del derecho al honor (por el trabajador) en el contrato de trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

- **NICOLAS BERNAD, J. A.:**

Problemas actuales del trabajo eventual e interino, Lex Nova S.A., Valladolid, 2002.

- **OJEDA AVILES, A.:**

.”Encuadramiento profesional y ámbito del Derecho de Trabajo”, *La Ley*, T. I., 1988.

.”Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria”, *Relaciones Laborales*, Madrid, 1990.

- **OLARTE ENCABO, S.:**

El derecho a prestaciones de Seguridad Social, Consejo Económico y Social, Madrid, 1997.

- **ORTEGA FIGEIRAL, E.:**

Todo sobre contratación laboral, CISS, Valencia, 2003.

- **ORTIZ LALLANA, M^a. C.:**

La extinción del contrato de trabajo por imposibilidad física de su cumplimiento, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985.

.”El derecho del trabajador a la libertad informática y el respeto a su libertad sindical”, *Trabajo y Libertades Públicas*, AA.VV, Director Borrajo Dacruz, E., La Ley-Actualidad S.A., Madrid, 1999.

- **PALOMEQUE LOPEZ, M. C.:**

.”Empresarios desprovistos de personalidad jurídica”, *Revista Española de Derecho de Trabajo*, número 2, Civitas, Madrid, 1980.

.*Despidos discriminatorios y libertad sindical*, Civitas S.A., Madrid, 1983.

.Prólogo, *La libertad de expresión del trabajador*, ROJAS RIVERO, G. P., Trotta S.A., Madrid, 1991.

- **PALOMEQUE LOPEZ, M. C., ALVAREZ DE LA ROSA, M.:**

Derecho del Trabajo, Centro de Estudios Ramón Areces S.A., Madrid, 2002.

- PLASENCIA, P.:

La fiesta de los toros, Trotta S.A., Madrid, 2000.

- PASCUAL MEDRANO, A.:

El derecho fundamental a la propia imagen, Aranzadi S.A., Navarra, 2003.

- PEDROSA ALQUEZAR, S. I.:

Aspectos jurídicos de la vigilancia de la salud de los trabajadores, Universidad de Zaragoza, 2003.

- PENDAS DIAZ, B. M.:

La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, ACARL, Madrid, 1987.

- PEREZ PINEDA, B., GARCIA BLÁZQUEZ, M.:

Fundamentos médico-legales de la incapacidad permanente, Comares, Granada, 1997.

- PIQUERAS PIQUERAS, M. C.:

La extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba como despido, Ibidem Ediciones, Madrid, 1995.

- POLO SÁNCHEZ, M^a. C.:

Derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores extranjeros en España, Consejo Económico y Social, Madrid, 1994.

- RAGEL SÁNCHEZ, L. F.:

“Interpretación, derechos de autor y derechos conexos”, *Interpretación y Autoría*, Colección de Propiedad Intelectual, Reus S.A., Madrid, 2004.

- RAMOS QUINTANA, M. I.:

“Trabajo en común y contrato de grupo”, *Revista Española de Derecho de Trabajo*, número 100, El Estatuto de los Trabajadores, veinte años después, tomo I,, Civitas, Madrid, 2000.

- RIVERO LAMAS, J.:

“Régimen de la jornada y de los horarios en la reforma del Estatuto de los Trabajadores”, *Documentación Laboral*, número 47,1995.

- RIVERO LAMAS, J., GONZALEZ LABRADA, M., DE VAL TENA, A. L., DE VAL ARNAL, J. J.:

La negociación colectiva en el sector de hostelería, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.

- RODRÍGUEZ RAMOS, M. J.:

Cesión de deportistas profesionales y otras formas de prestamismo laboral, Comares S.L., Granada, 1997.

- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.:

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

- ROJAS RIVERO, G. P.:

La libertad de expresión del trabajador, Trotta S.A., Valladolid, 1991.

- ROMAN, M^a. D.:

Poder de dirección y contrato de trabajo, Grapheus S.L., Valladolid, 1992.

- ROMERO COLOMA, A. M.:

Honor, intimidad e imagen de las personas famosas, Civitas Ediciones S.L., Madrid, 2001.

- ROQUETAS BUJ, M.:

El trabajo de los artistas, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.

El trabajo de los deportistas profesionales, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

- RUBIO SÁNCHEZ, F.:

El contrato de los deportistas profesionales, Dykinson, Madrid, 2002.

- SAGARDOY ABOGADOS, HAY GROUP.:

Factbook, Relaciones Laborales, Aranzadi S.A., Navarra, 2003.

- SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.:

“Contrato de trabajo taurino”, *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Universidad de Madrid, 1965.

- SALA FRANCO, T.:

La relación laboral de los altos cargos directivos de las empresas, Deusto S.A., Bilbao, 1990.

- SALA FRANCO, T., BLASCO PELLICER, A.:

“Acerca de la seguridad jurídica y de la naturaleza de las normas laborales: reflexiones para un debate”, *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001.

- SALA FRANCO, T., director, BLASCO PELLICER, A., LOPEZ TERRADA, E., NORES TORRES, L. E., LOPEZ BALAGER, M., FABREGAT MONFORT, G.:

Los límites legales al contenido de la negociación colectiva, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001.

- SALA FRANCO, T., LOPEZ TARRUELLA, F.:

La modificación de la prestación de trabajo, Deusto S.A., Bilbao, 1991.

-SALA FRANCO, T., LOPEZ TERRADA E., NORRES TORRES, L. E.:

La negociación colectiva en el sector de Comercio, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999,

- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.:

El riesgo durante el embarazo, Aranzadi S.A., Madrid, 2002.

- **SANTIAGO REDONDO, K. M.:**

“Comentario de jurisprudencia, doble escala salarial: ¿Leemos?”, *Relaciones Laborales*, número 17, Madrid, 2001.

- **SEMPERE NAVARRO, A. V.:**

“La preparación del contrato de trabajo”, *Documentación Laboral*, número 34, Madrid, 1991.

- **SEMPERE NAVARRO, A. V., BARRIOS BAUDOR, G. L.:**

La jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social, Aranzadi S.A., Navarra, 2000.

- **SEMPERE NAVARRO, A.V., CHARRO BAENA, P.:**

Las vacaciones laborales, Aranzadi, 2003.

- **SEMPERE NAVARRO, A. V., GARCIA BLASCO, J., CARDENAL CARRO, M., GONZALEZ LABRADA, M.:**

Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Civitas S.A., Madrid, 2001

- **SEMPERE NAVARRO, A. V., SAN MARTÍN MAZUCCONI, C.:**

La indemnización por daños y perjuicios en el contrato de trabajo, Aranzadi S.A., Navarra, 2003

El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, Aranzadi S.A., Pamplona, 2001.

- **SERRANO CHAMORRO, M^a. E.:**

“El derecho a ser oído del menor tras la nueva L.O. de 15 de enero de 1996”, *Creaciones Audiovisuales y propiedad intelectual*, Reus, Madrid, 2001.

- **SERRANO CARVAJAL, J.:**

“Las relaciones laborales de los deportistas profesionales y de los artistas en espectáculos públicos”, *Documentación Laboral*, Madrid, 1985.

- **SERRANO OLIVARES, R.:**

Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000.

- **SOLANS LATRE, M. A.:**

Garantías legales de la negociación colectiva estatutaria, Consejo Económico y Social, Madrid, 2003.

- **TEJERINA ALONSO, J. I.:** “

“La racionalización de la estructura de la Seguridad Social: la integración de los Regímenes especiales de trabajadores ferroviarios, de artistas, de toreros, de representantes de comercio, de escritores de libros y futbolistas”, *Revista de Seguridad Social*, número 31, Madrid, 1986

- TORROLLO GONZALEZ, F. J.:

“Las relaciones laborales especiales de los deportistas profesionales y de los artistas en espectáculos públicos (en torno al artículo 2.1.d) y 2.1.e)”, *Revista Española de Derecho de Trabajo*, número 100, El Estatuto de los Trabajadores veinte años después, T.I., Civitas, Madrid, 2000.

- TORRENTE GARI, S.:

La mujer y la protección social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.

- VALDES ALONSO, A.:

Propiedad intelectual y contrato de trabajo, Civitas S.A., Madrid, 2001.

- VALDÉS ALONSO, A., BERZAL MEDINA, E.:

“Los derechos de propiedad intelectual e imagen de los artistas en espectáculos públicos”, *Documentación Laboral*, número 71, V. II, Madrid, 2004.

- VALDÉS DAL-RÉ, F.:

.”Jurisprudencia en unificación de doctrina y relaciones laborales especiales: Algunos puntos críticos”, *Relaciones Laborales*, T. II, Madrid, 1998.

.”Las relaciones laborales especiales, Unificación de doctrina del Tribunal Supremo en materia laboral y procesal laboral”, *Estudios en homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

- VALDES DAL-RÉ, F., DUEÑAS HERRERO, L., LAHEZA FORTEZA, J., MURCIA CLAVERÍA, A.:

Balance material del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.

- VALDES DE LA VEGA, B.:

Lecciones de Derecho de Trabajo, AA.VV, Centro de Estudios Ramón Areces S.A., Madrid, 1994.

- VALLE MUÑOZ, F. A.:

La movilidad funcional del trabajador en la empresa, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998.

- VALLEJO DACOSTA, RUTH.:

Modificación de las condiciones de trabajo, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002.

- VALVELDE ASENSIO, J. A.:

La determinación del periodo de actividad de los trabajadores fijos discontinuos, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.

- VICENTE PALACIO, M^a. A.:

El contrato de trabajo para obra o servicio determinado, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

- VIQUEIRA PEREZ, C.:

La resolución del contrato de trabajo a instancias del trabajador por incumplimiento del empresario, Civitas S.A., Madrid, 1994.

- VIZCAÍNO CASAS, F.:

Naturaleza jurídica del contrato de interpretación cinematográfica, Boletín del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, 1961.

1.2. JURISPRUDENCIA

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Supremo, Social	23-3-1943	RJ 374/1943	Despido de un pianista en academia de baile, centro de enseñanza privado, aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, no de la normativa específica de Bases de Trabajo para pianistas que recoge el concepto de bailes en general como modalidad de espectáculo público.
Supremo, Social	6-7-1965	RJ 4399/1965	Despido por causas objetivas procedente, cantante, ineptitud sobrevenida proveniente de una afonía y falta de fiato atribuido a una afección vocal, a lo que se une no hallar acorde su calidad vocal con las necesidades de la parte de la obra que debía interpretar, falta de idoneidad y aptitud de carácter transitorio pero coincidente con el desarrollo de labor artística para la que fue contratada.
Supremo, Social	30-6-1970	RJ 3481/1970	Existencia de relación laboral entre productora y artistas de cine, concurrencia de los requisitos esenciales, aunque el trabajo requiere cierta independencia artística encaminada a velar por el prestigio profesional del artista.
Central de Trabajo	19-3-1975	RTCT 1471/1975	Terminación del contrato, teatro, circo Variedades, El contrato de trabajo de grupo, es una modalidad laboral. Puede concertarse para la realización de actuaciones concretas
Supremo, Social	22-1-1976	RJ 274/1976	Delimitación de la figura de empresario, no cabe confundir lo que es una compañía teatral con una compañía anónima empresarial, aunque ambas se presenten con el mimetismo del nombre de su primera figura, falta de legitimación pasiva.
Supremo, Social	9-3-1977	RJ 1825/1977	Competencia de la Jurisdicción de lo Social, existencia de contrato de trabajo entre productora cinematográfica y director-realizador, ejecución del trabajo con cierta independencia artística y percepción de cantidades como gestor de la comercialización. En la industria cinematográfica son de recibo formas de remuneración que no se corresponden con las más simples de otras actividades.
Supremo, Social	5-4-1979	RJ 1602/1979	Incendio de la empresa, obligaciones empresariales, abono del día para el que estaban contratados los músicos y de los instrumentos y vestuario perdidos depositados en la empresa, rechazando la petición de daño emergente, actuaciones que han dejado de realizar a consecuencia de tales pérdidas al provenir de un hecho fortuito
Supremo, Social	6-7-1979	RJ 4800/1979	Amateur, concepto, quien realiza una actividad por pura afición, sin afán de lucro o compensación.
Central de Trabajo	5-2-1980	RTCT 590/1980	Terminación de contrato de trabajo, bolos. Si bien se realizan múltiples bolos, son convenidos separadamente y cada uno para la singular y específica actuación.
Supremo, Social	2-4-1980	RJ 1584/1980	Incompetencia de Jurisdicción de lo Social, ausencia de relación laboral entre artista y representante. Diferencias entre el contrato de trabajo y los contratos de mandato, corretaje, mediación y arrendamiento de servicios
Central de Trabajo	17-4-1980	RTCT 2146/1980	Arrendamiento de servicios, modelo. Discontinuidad, no exclusividad, carencia de salario fijo y jornada.
Supremo, Social	12-2-1981	RJ 703/1981	Terminación de contrato de trabajo por tiempo convenido, teatro, prorrogas continuadas autorizadas legalmente por la normativa específica cuando se trata de actividades de temporada.
Supremo	14-5-1981	RJ. 2312/1981	Despido de unos pelotaris profesionales, además de la edad superior a cincuenta años, se toma en consideración que tienen más peso del normal y carecen de licencia federativa.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Central de Trabajo	8-7-1981	RTCT 4823/1981	Competencia de la Jurisdicción de lo Social, actriz que da su voz a un personaje en radio.
Central de Trabajo	17-10-1981	RTCT 5935/1981	Aplicación de la normativa general laboral con las peculiaridades derivadas de las Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales y convenios colectivos.
Constitucional	23-11-1981	RTC 38/1981	Despido, motivaciones antisindicales, carga de la prueba, libertad sindical, garantías de los representantes y de los candidatos a las elecciones.
Supremo, Social	25-3-1982	RJ 2179/1982	Incompetencia de Jurisdicción de lo Social, inexistencia de contrato de trabajo, actuación como mediador.
Central de Trabajo	27-3-1982	RTCT 1751/1982	Cómputo de cotizaciones efectuadas a diferentes Regímenes de la Seguridad Social, entre ellos, el de artistas.
Supremo, Social	4-4-1982	RJ 7809/1982	La exclusividad del trabajo para un empresario es sólo un valor indiciario. Si bien, refuerza el carácter laboral de la prestación.
Supremo, Social	18-10-1982	RJ 6186/1982	Despido improcedente, contrato por tiempo indefinido en virtud de lo establecido en la Reglamentación de Trabajo de la Música, adquisición de tal condición cuando se han prestado servicios por más de un año, incluyendo prorrogas.
Constitucional	29-11-1982	RTC 70/1982	Derecho fundamental a la libertad sindical, contenido, derecho a que los sindicatos fundados participen en la defensa y protección de los intereses de los trabajadores, que aun de titularidad individual, sean de necesario ejercicio colectivo, legitimación del sindicato para el ejercicio de conflictos colectivos.
Supremo, Social	30-11-1982	RJ 6911/1982	Derecho a la ocupación efectiva. Su incumplimiento por el empresario excluyendo al artista no sancionado de la prestación de sus servicios atentaría contra el citado derecho.
Supremo, Social	9-12-1982	RJ 7791/1982	Competencia de la Jurisdicción de lo Social, resolución de contrato de trabajo a instancia del artista por incumplimiento de obligaciones empresariales.
Supremo, Social	14-12-1982	RJ 7809/1982	Existencia de relación laboral, artista de variedades, por concurrir dependencia y subordinación como notas características y típicas del vínculo contractual, aun en relaciones obligacionales tan singulares.
Central de Trabajo	13-1-1983	RTCT 10780/ 1983	Trabajadores fijos discontinuos, bailarines, falta de llamamiento, inexistencia en la primera producción de la temporada, no es necesaria su intervención.
Constitucional	25-3-1983	RTC 23/1983	El artículo 28.1 de la Constitución Española efectúa un enunciado de derechos no exhaustivo o limitativo, sino ejemplificativo.
Central de Trabajo	29-3-1983	RTCT 2669/1983	Aplicación de la normativa general laboral a los artistas en espectáculos públicos con las peculiaridades derivadas de las Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales y de los convenios colectivos.
Supremo, Social	10-5-1983	RJ 2365/1983	La trasgresión de la buena fe por el empresario faculta al trabajador al que se le modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo con perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad a solicitar la rescisión de su contrato de trabajo y al empleador cuando la conducta del trabajador transgrede la buena fe a despedirlo.
Constitucional	1-6-1983	RTC 49/1983	Relación laboral especial del personal de alta dirección, la consideración de una relación laboral como especial implica la diferencia no sólo frente a la relación ordinaria sino frente a las restantes relaciones de trabajo.
Supremo, Social	23-10-1983	RJ 5164/1983	Incumplimiento del deber de buena fe, causa de despido disciplinario y de rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Supremo, Social	7-12-1983	RJ 6179/1983	Inexistencia de fraude de ley, prorrogas autorizadas legalmente cuando se trata de actividades de temporada.
Central de Trabajo	13-12-1983	RTCT 10780/1983	Fijos discontinuos. Obligación de la empresa de llamamiento. Cada vez que se inicia la temporada.
Constitucional	15-12-1983	RTC 120/1983	Derecho fundamental a la libertad de expresión, contenido, no es un derecho ilimitado se encuentra sometido al artículo 20.4 de la Constitución Española, en concreto a la necesidad de respetar el honor de las personas, artículo 18, pautas de comportamiento que el artículo 7 del Código Civil precisa, los deberes deben ejercitarse de conformidad a la buena fe. Su ejercicio debe enmarcarse en cualquier caso en unas determinadas pautas de comportamiento recogidas en el artículo 7 del Código Civil, de conformidad con las exigencias de la buena fe contractual, que en la relación laboral generan un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condicionan el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, de forma que manifestaciones que en otro contexto puedan ser legítimas no tienen porque serlo necesariamente dentro de dicha relación.
Supremo, Social	9-3-1984	RJ 1544/1984	Precontrato de trabajo, naturaleza jurídica, doctrina de los actos propios, renuncia de derechos.
Supremo, Social	22-3-1984	RJ 1594/1984	El deber de buena fe alcanza a ambas partes de la relación laboral.
Supremo, Social	29-3-1984	RJ 2448/1984	Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, ineptitud sobrevenida por carencia de título para ejercer la profesión.
Constitucional	5-4-1984	RTC 49/1984	Fomento de la cultura, cinematografía, competencia concurrente del Estado y de las Comunidades Autónomas.
Supremo, Social	2-5-1984	RJ 2950/1984	Incumplimiento de precontrato de trabajo, tutela efectiva de los jueces y tribunales.
Supremo, Social	2-5-1984	RJ 2950/1984	Tratos preliminares en contrato de trabajo. Concepto. El elemento objetivo de una relación precontractual o prenegocial de características propias y específicas, que puede ser y es frecuentemente fuente de obligaciones, para quien con su conducta culposa o dolosa produce daños a la otra parte, que partiendo del principio de confianza lleva a cabo determinados gastos de deja de obtener determinadas ganancias.
Central de Trabajo	29-5-1984	RTCT 4718/1984	Aplicación de la normativa general laboral a los artistas en espectáculos públicos con las peculiaridades derivadas de las Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales y de los convenios colectivos.
Central de Trabajo	29-5-1984	RTCT 2897/1984	Incompetencia de la Jurisdicción de lo Social, Orquesta Nacional de España. Relación administrativa.
Supremo, Social	5-10-1984	RJ 5240/1984	Despido por causas objetivas. Concepto de ineptitud. Consiste en una inhabilidad, falta de aptitud, preparación, suficiencia o idoneidad para desarrollar de manera útil y provechosa la prestación que el trabajador se obligó a ejecutar.
Constitucional	16-10-1984	RTC 94/1984	Rescisión en periodo de prueba. La motivación de la resolución del contrato de trabajo durante el periodo de prueba carecerá de trascendencia siempre que tenga cabida dentro del ámbito de la libertad reconocido en el precepto legal, que obviamente no alcanza la producción de resultados inconstitucionales.
Supremo, Social	27-11-1984	RJ 5906/1984	Despido procedente por incumplimiento del pacto de no concurrencia, desarrollo de actividad idéntica sometida a régimen y horario de trabajo incompatible, músicos.
Supremo, Social	4-12-1984	RJ 6331/1984	Competencia de la Jurisdicción de lo Social, requisitos del contrato de trabajo, concurre aunque el trabajador goce de cierta independencia artística.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Supremo, Social	14-1-1985	RJ 43/1985	Contrato de trabajo de temporada extinción, ballet, la temporalidad es una de las características que distinguen esta relación laboral especial de otras relaciones laborales.
Supremo, Social	12-2-1985	RJ 636/1985	Propiedad intelectual, concepto y naturaleza jurídica, contratos de interpretación, Radio Televisión Española.
Central de Trabajo	30-4-1985	RTCT 2831/1985	Relación laboral entre Ayuntamiento y Banda de Música. Concurrencia de los presupuestos sustantivos.
Central de Trabajo	30-4-1985	RTCT 2819/1985	Arrendamiento de servicios, conjunto musical. Autonomía
Supremo, Social	30-4-1985	RJ 2807/1985	Incompetencia de la Jurisdicción de lo Social, Orquesta Nacional de España. Relación de carácter administrativo. En el caso de las administraciones Públicas la adscripción del artista en espectáculos públicos al sector de la contratación administrativa o al sector de la contratación laboral depende no de la naturaleza del servicio prestado, sino de la existencia de una normativa con rango de Ley que lo autorice, lo que en definitiva significa, que en ocasiones, sólo el lo que normativo regulador del contrato por libre decisión de quienes lo conciertan de acuerdo con las leyes es capaz de diferenciar una y otra modalidad contractual.
Central de Trabajo	2-7-1985	RTCT 4630/1985	Aplicación de la normativa general laboral a los artistas en espectáculos públicos con las peculiaridades derivadas de las Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales y de los convenios colectivos.
Supremo, Social	12-7-1985	RJ 636/1985	La propiedad intelectual en cuanto que conjunto de derechos que la Ley reconoce al autor es parte insoluble de la actividad laboral.
Supremo, Social	29-10-1985	RJ 5238/1985	Establecimiento de periodo de prueba, posibilidad admitida por la legislación anterior. La jurisprudencia no la sienta el Tribunal Central de Trabajo.
Supremo, Social	6-12-1985	RJ 6069/1985	Inexistencia de fraude de ley, contrato para obra o servicio determinado verbal, circo y variedades, notoriedad de que la contratación de los artistas en espectáculos públicos es temporal.
Supremo, Social	6-1-1986	RJ 7287/1986	Complemento por disponibilidad, Cantor de Coro de Radio Televisión Española, denegación por no estar establecido para éste colectivo en el convenio colectivo.
Central de Trabajo	9-1-1986	RTCT 71/1986	Aplicación de la normativa general laboral a los artistas en espectáculos públicos con las peculiaridades provenientes de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales.
Central de Trabajo,	20-3-1986	RTCT 427/1986	Amateur, gratificación, compensación por el tiempo ocupado, no salario.
Central de Trabajo	5-4-1986	RTCT 2209/1986	Aplicación de la normativa general laboral con las peculiaridades provenientes de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales.
Supremo, Social	24-4-1986	RJ 2239/1986	Artista al que se le encomienda una restauración, aunque se trata de una obra artística no concurren las notas configuradoras del contrato de trabajo.
Supremo, Social	19-5-1986	RJ 2570/1986	Competencia de la Jurisdicción de lo Social, existencia de relación laboral entre director cinematográfico y productora. Concurrencia de presupuestos sustantivos, a pesar de la complejidad de la retribución y de las facultades concedidas al trabajador.
Central de Trabajo	15-6-1986	RTCT 6175/1986	Conflicto colectivo, complemento de disponibilidad. Naturaleza y requisitos. No procede por no estar establecido para el colectivo artístico.
Central de Trabajo	30-6-1986	RTCT 5351/1986	Conflicto colectivo, retribuciones de una banda de música.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Supremo, Social	15-7-1986	RJ 24147/1986	Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, falta de adaptación a las modificaciones tecnológicas, carencia de titulación. Procedencia.
Supremo, Social	13-8-1986	RJ 5889/1986	No procede la indemnización por despido improcedente porque el contrato de trabajo no llega a nacer.
Supremo, Social	13-10-1986	RJ 5446/1986	Competencia de la Jurisdicción de lo Social, artista que graba discos en exclusiva, concurrencia de los presupuestos sustantivos del contrato de trabajo.
Supremo, Social	13-10-1986	RJ 5889/1986	Tratos preliminares. Concepto. Un verdadero contrato preliminar consensuado, no regulado, atípico, cuyo objeto es un facere, la formación de un contrato futuro, teniendo como característica que la conclusión del contrato definitivo extingue a un tiempo la obligación que nace del contrato preliminar, y crea otra nueva, la de un contrato formal que no llega a firmarse. Efectos, no cabe la indemnización señalada para el despido improcedente.
Supremo, Social	6-12-1986	RJ 7287/1986	Complemento de disponibilidad, reclamación por los componentes de la Orquesta y Coro de la empresa Radio Televisión Española S.A.,
Supremo, Social	12-12-1986	RJ 7352/1986	El Código Civil es fuente supletoria en ausencia de norma laboral.
Supremo, Social	26-2-1987	RJ 1126/1987	Compromiso de contratación, podrá ser portillo para un campo de indemnización de perjuicios pero nunca conlleva los efectos legales de un despido al no haberse producido,
Supremo, Social	31-3-1987	RJ 1768/1987	Complemento por disponibilidad, profesor de Orquesta de Radio Televisión Española, denegación por no estar establecido para este colectivo.
Constitucional	11-6-1987	RTC 99/1987	Inconstitucionalidad de determinados artículos de la Ley 30/1984, de Reforma de la Función Pública, corresponde sólo a la Ley la regulación del modo de provisión de puestos de trabajo del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
Supremo, Social	24-9-1987	RJ 6393/1987	Complemento por disponibilidad, profesor de Orquesta de Radio Televisión Española, denegación por no estar establecido para este colectivo.
Supremo, Social	28-12-1987	RJ 9045/1978,	Trasgresión de la buena fe por parte del empresario, despido improcedente.
Superior de Justicia, Sala Social,	15-2-1988	AS 621/1988	La dependencia es dato decisivo, aunque no con exclusividad para distinguir el contrato de trabajo de los contratos de arrendamiento de servicios y ejecución de obra del Código Civil.
Supremo, Social	17-2-1988	RJ 733/1988	No puede considerarse como fraude de ley la no especificación de la causa de temporalidad del contrato de trabajo de grupo de temporada. Por su propia naturaleza es norma consuetudinaria la contratación temporal de artistas en espectáculos públicos.
Supremo, Social	26-2-1988	RJ 958/1988	Competencia de la Jurisdicción de lo Social, relación laboral entre casa discográfica y artista, interpretación de la cláusula del contrato de trabajo que recoge mínimo y periodicidad de actuaciones.
Constitucional	5-4-1988	RTC. 49/1988	Diferencia las películas de arte y ensayo que revisten interés cultural, situadas más en el marco de fomento a la cultura, ya que se orientan a la protección y estímulo de bienes culturales, mediante técnicas de fomento, del conjunto de medidas coactivas y desestimuladoras de la calificación de películas X, que se configuran como límite a las libertades que proclama el artículo 20 de la Constitución Española.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Supremo, Social	4-5-1988	RJ 3552/1988	Extinción del contrato por inexecución total, indemnización de daños y perjuicios, cantante-empresario de los músicos que le acompañan en las galas.
Supremo, Social	13-6-1988	RJ 5270/1988	Beca, donación modal. Delimitación con el contrato de trabajo, se considera criterio fundamental la finalidad formativa de la beca, que el estudio redunde en la formación del becario y en su propio beneficio, en caso contrario si prevalece el interés de la empresa en la prestación de los servicios y hace suyos los resultados del trabajo del becados se tratará de un contrato de trabajo, no de una beca.
Supremo, Social	7-7-1988	RJ 5771/1988	Competencia de la Jurisdicción de lo Social, contrato de trabajo no de arrendamiento de servicios, distinción entre ambas modalidades.
Superior de Justicia, Social, Andalucía/Málaga	7-7-1988	AS 577/1998	Existe contrato de trabajo aunque el trabajador figure inscrito como autónomo. Nulidad de la cláusula de temporalidad convenida una vez iniciada la relación laboral.
Constitucional	21-9-1988	RTC 166/1988	Resolución de la relación laboral durante el periodo de prueba basada en discriminación por razón de sexo.
Supremo, Social	26-9-1988	RJ 7335/1988	Impugnación de determinados preceptos del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el Sindicato Profesional de Músicos Españoles.
Supremo, Social	17-10-1988	RJ 7836/1988	Reclamación del complemento de disponibilidad por componentes de la Orquesta de Radio Televisión Española, denegación por incompatibilidad con el complemento especial que perciben.
Supremo, Social	25-10-1988	RJ 8148/1988	Determinación de la cualidad de empresario en contrato de grupo, no la tiene éste con respecto a uno de sus componentes, no existe despido sino discrepancia.
Supremo, Social	30-10-1988	RJ 8183/1988	Precontrato de trabajo, indemnización, cuantía. La cantidad que el actor dejó de percibir de retribución, adecuadamente cuantificados en múltiplo coherente a los mismos
Supremo, Social	8-11-1988	RJ 8559/1988	Reclamación del complemento de disponibilidad por los integrantes del Coro y Orquesta de Radio Televisión Española, denegación por incompatibilidad con el especial que perciben.
Central de Trabajo	14-11-1988	RTCT 7864/1988	Cotizaciones a la Seguridad Social anteriores a la instauración del Régimen Especial de Artistas, inclusión en el Régimen General.
Constitucional	2-12-1988	RTC 231/1988	Los artistas profesionales de espectáculos públicos ostentan el derecho a la propia imagen como cualquier otra persona, con las limitaciones derivadas de la publicidad o de su propia notoriedad, por ello hay que valorar si concurre la excepción que se plantea en el artículo 8 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, relativa a las imágenes que pueden considerarse como parte de la profesión y del espectáculo, confluencia que excluiría su carácter de intromisión ilegítima valorando el lugar donde han sido tomadas. Vulneración del derecho a la intimidad, carácter privado del lugar donde se captaron las imágenes, no entra dentro del ejercicio de una profesión de notoriedad pública.
Supremo, Social	17-12-1988	RJ 733/1988	Inexistencia de fraude de ley, contrato por temporada en salas de baile.
Central de Trabajo	3-1-1989	RTCT 869/1989	No se requiere ánimo de lucro en el empresario u organizador de espectáculos públicos.
Central de Trabajo	16-2-1989	RTCT 1235/1989	Pago del salario por actuación artística, no por horas.
Supremo, Social	14-4-1989	RJ 9895/1989	Despido nulo, representante de los trabajadores al que no se le ha abierto expediente contradictorio, efectos de la declaración de nulidad en contrato temporal.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Constitucional	11-5-1989	RTC 89/1989	Obligatoriedad de colegiación para el ejercicio de una profesión titulada, requisito acorde con la exigencia democrática que la Constitución Española impone, ya que constituye en sí un contrapeso, una garantía de que esta obligatoriedad está sujeta al control democrático de los mismos colegiados.
Supremo, Social	15-6-1989	RJ 4588/1989	Inexistencia de discriminación, retribuciones.
Superior de justicia, Social, del País Vasco	29-6-1989	AS 6181/1989	En el contrato de grupo el salario global se acerca al precio a tanto alzado del contrato de ejecución de obra. El empresario puede contratar en atención a las personas que componen el grupo. En el contrato de grupo la empresa no responde de manera individual, complemento de antigüedad.
Constitucional	19-7-1989	RTC 131/1989	Considera ajustada a derecho la obligatoriedad de la colegiación de las profesiones tituladas cuando se trabaja por cuenta ajena, ya que aunque la actividad profesional se preste en régimen de dependencia no por ello deja de ejercerse una profesión que el legislador ha configurado como colegiada.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	4-10-1989	AS 1774/1989	Nulidad de la cláusula de temporalidad, despido improcedente, efectos cuando la empresa es la Administración Pública. Se limitan a la condena de la indemnización y al pago de los salarios de tramitación.
Supremo, Social	9-10-1989	RJ 7140/1989	Retribución por reposición de programas en Radio Televisión Española, estimación.
Supremo, Social	11-10-1989	RJ 7165/1989	Determinación de empresario, contrato de grupo .Inexistencia de relación laboral entre los componentes del grupo.
Supremo, Social	23-10-1989	RJ 7320/1988	Discriminación, carga de la prueba, inexistencia de discriminaciones salariales.
Superior de Justicia, Social, de Cantabria	31-10-1989	AS 1629/1989	Pensión de jubilación anticipada a los 55 años de un banderillero que acredita más de doscientos festejos, aunque alguno de ellos no había sido contabilizado por el Instituto nacional de la Seguridad social, se acreditan por el actor a través de certificado del Ayuntamiento.
Superior de Justicia, Social, de Las Palmas	3-11-1989	AS 1345/1989	Extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, no despido.
Superior de Justicia, Social, Cantabria	17-11-1989	AS 1645/1989	Censo de profesionales taurinos, requisitos la participación en ocho espectáculo al menos y efectuar una declaración de permanencia en la actividad, que ha de ser presentada dentro del los primeros quince días del mes de enero de cada año.
Supremo, Social	30-11-1989	RJ 8289/1989	Extinción de contrato de trabajo para obra o servicio determinado, inexistencia de contrato por tiempo indefinido. Contrato de trabajo para realizar un programa televisión, finaliza al suprimirse éste y sustituirse por otro de perfiles absolutamente diferentes,
Supremo, Social	9-12-1989	AS 7791/1989	Resolución de contrato de trabajo por impago de los salarios, faculta al actor para solicitar la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento de la cláusula contractual con la obligación de la empresa de efectuar el pago de las liquidaciones pendientes más los intereses legales, devolver al actor las grabaciones originales, cintas matrices y discos producidos, abstenerse de hacer nueva ediciones de los temas del artista, prohibición de distribución de los soportes que tenga en almacén, retirada de los venta al público de los fonogramas en los que se incorporen grabaciones del artista, prohibición de enajenar, vender, ceder o realizar cualquier acto o contrato con obras del actor, así como devolver a este todos los derechos inherentes a sus obras musicales publicadas en los fonogramas por las demandadas y las grabadas y no publicadas.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Social, Castilla/ León, Burgos	18-12-1989	RJ 1762/1989	Amateur, gratificación, compensación por el tiempo ocupado.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	20-12-1989	AS 2767/1989	Beca, donación modal. Inexistencia de relación laboral entre becario y banda de música.
Supremo, Social	21-12-1989	RJ 9064/1989	Incompetencia de la Jurisdicción de lo Social, inexistencia de relación laboral entre componentes de grupo musical.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	12-2-1990	AS 3973/1990	Inexistencia de contrato de trabajo entre empresa y organizador de espectáculos públicos, ejecución de obra.
Superior de Justicia, Social, de Galicia	14-2-1990	AS 460/1990	Doblador de series, trabajador fijo discontinuo.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	20-2-1990	AS 1009/1990	Incapacidad temporal, imputación de responsabilidades al empresario, falta de afiliación y cotización, anticipo por la entidad gestora.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	5-3-1990	AS 1116/1990	Desestimación de indemnización de daños y perjuicios, ausencia de éstos.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	9-3-1990	AS 1441/1990	Pensión de jubilación, cotizaciones simultáneas a diferentes regímenes, aplicación de las normas del pluriempleo.
Superior de Justicia, Social, de Galicia	16-4-1990	AS 105/1990	Incumplimiento de contrato de trabajo, indemnización de daños y perjuicios, daño moral pérdida de imagen y proyección futura del artista.
Superior de Justicia, Social, de Galicia	20-4-1990	AS 112/1990	Despido nulo, trabajador fijo discontinuo, doblaje, incumplimiento de readmisión.
Superior de Justicia, Social de Cataluña	30-4-1990	AS 4136/1990	Trabajador fijo por aplicación de la extinta ordenanza de la Música que suscribe con posterioridad un contrato temporal.
Superior de Justicia, Social, de Andalucía / Málaga	2-5-1990	AS 3854/1990	Pensión de jubilación anticipada, toreros. Se requiere que concurra el requisito de edad, la acreditación del número de festejos y estar en alta o en situación asimilada al alta.
Supremo, Social	2-5-1990	RJ 3937/1990	Despido por causas objetivas. Concepto de ineptitud. Carencia de facultades que tiene su origen en la persona del trabajador, por falta de preparación, de actualización de sus conocimientos, o por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo: percepción, destreza, falta de concentración, rapidez, etcétera.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	6-6-1990	AS 1946/1990	La relación de medios donde se ejecuta la prestación artística no es cerrada ni exhaustiva.
Superior de Justicia, Social, Madrid	6-6-1990	AS 1946/1990	El sometimiento de los artistas a un régimen de trabajo no puede quedar difuminado por el largo itinerario contractual cuando aparece claro que la contratación es laboral. La relación de medios en los que se ejecuta la prestación de los artistas en espectáculos públicos no es cerrada.
Supremo, Social	19-6-1990	RJ 5490/1990	Efectos de las promesas no plasmadas en contrato de trabajo, pueden ser interpretados como una promesa de contrato.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	20-6-1990	AS 2657/1990	Inexistencia de relación laboral, independencia en la realización de los servicios.
Supremo, Social	21-6-1990	RJ 5501/1990	Exclusión de la relación laboral de carácter especial, personal técnico y auxiliar, manager de carretera.
Supremo, Social,	23-6-1990	RJ 6475/1990	Vulneración del derecho a la libertad sindical, postergación en ascenso. Reparación de las consecuencias ilícitas, indemnización de daños y perjuicios, determinación de daños morales.
Superior de Justicia, Sala Social, Madrid	6-7-1990	AS 1946/1990	Recoge la competencia de la Jurisdicción de lo Social para conocer de la reclamación de cantidad que plantean unos actores que han participado en un spot publicitario al apreciarse la nota dependencia por haber estado sujetos a las normas de la productora.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Supremo, Social	16-7-1990	RJ 6406/1990	Extinción del contrato de trabajo por inejecución total, determinación de daños y perjuicios, el hecho de que la demandante tuviera dificultades para encontrar un nuevo empleo en el periodo inicialmente contratado no equivale a que el perjuicio producido por la resolución haya de concretarse necesariamente en la retribución fijada en el contrato resuelto.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	2-10-1990	AS 2640/1990	Acumulación indebida de acciones, reconvención frente a una demanda de extinción de contrato de trabajo, nulidad de actuaciones.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	23-10-1990	AS 2702/1990	Extinción del contrato de trabajo de duración determinada, factores que influyen en el éxito del espectáculo, moda o aceptación del público.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	27-12-1990	AS 4444/1990	Relación laboral, actividades de grabación musical, abono de royalties.
Superior de Justicia, Social, de Navarra	10-1-1991	AS 225/1991	Concurso y concurso oposición, es ley para los participantes. La concertación de un periodo de prueba es ilógica e innecesaria ya que la actora era amateur y accede por tal motivo a las pruebas restringidas que aprueba, la decisión de la empresa de rescindir el contrato de trabajo en periodo de prueba constituye despido nulo.
Supremo, Social	31-1-1991	RJ 204/1991	Extinción de contrato de trabajo temporal, por el tiempo de permanencia del programa en antena.
Supremo, Social	23-2-1991	RJ 866/1991	Inexistencia de fraude de ley, contrato de duración determinada. Interpretación del artículo 5 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, rompe la tradicional preferencia de nuestro ordenamiento jurídico a favor del contrato por tiempo indefinido recogiendo en términos de igualdad la contratación temporal y la indefinida.
Superior de Justicia, Social, de Navarra	26-3-1991	AS 2132/1991	Inexistencia de relación laboral, músicos amateurs, realización de estudios para perfeccionamiento musical, en compensación reciben unas gratificaciones.
Supremo, Social	30-4-1991	RJ 3396/1991	Promesa de contrato de trabajo, efectos, inexistencia de despido.
Superior de Justicia, Social, de Madrid,	16-7-1991	AS 4683/1991	Grupo musical, competencia de la Jurisdicción de lo Social, por concurrencia de presupuestos sustantivos.
Supremo, social	19-7-1991	RJ 6437/1990	Inejecución total. En defecto de acuerdo se fija de forma discrecional por la Jurisdicción de lo Social, con apreciación en conciencia de las pruebas practicadas y ponderación de las circunstancias concurrentes en cada supuesto concreto.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	23-11-1991	AS 7048/1991	Ajenidad, el trabajador percibe un salario con independencia de los resultados de la empresa.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	20-12-1991	AS 6785/1991	Existencia de relación laboral entre Ayuntamiento y artista, inscripción en la Seguridad Social, siendo indiferente que los emolumentos se abonen al representante, ya que ello no afecta a la relación jurídica existente entre las partes.
Superior de Justicia, Social, de Andalucía / Málaga	27-1-1992	AS 135/1992	Particularidades del trabajo artístico. Circunstancias que giran alrededor de la persona del artista, requiere una aptitud y cualificación especial, en permanente renovación, por la naturaleza de la actividad y por el marco y modo en que se desarrolla, en el seno de un espectáculo público, lo que implica el sometimiento a frecuentes cambios e innovaciones. Ni la autonomía individual ni la colectiva deberán respetar la normativa supletoria, si como sucede el algún caso el Real Decreto no guarda silencio respecto a la regulación de algún extremo.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	24-2-1992	AS 1038/1992	Arrendamiento de servicios entre un músico y el grupo musical con el que colabora.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Social, de la Comunidad Valenciana	7-4-1992	AS 1972/1992	Extinción del contrato por causas objetivas, ineptitud sobrevenida, carencia de la titulación necesaria, procedencia.
Superior de Justicia, Social, Comunidad Valenciana	7-4-1992	AS 4537/1992	Despido por causas objetivas, ineptitud sobrevenida, carencia de titulación. Procedencia.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	18-6-1992	AS 3447/1992	Prórrogas sucesivas, habilitación legal. La misma naturaleza del espectáculo exige variación en el cuadro artístico en el escenario para mantener la clientela de los espectadores.
Supremo, Social	13-7-1992	RJ 5613/1992	Carácter personalísimo de la prestación e insustituibilidad del trabajador.
Superior de Justicia, Social, de Castilla-León /Burgos	21-7-1992	AS 3907/1992	Representantes artísticos, naturaleza y competencias, rescisión del contrato de trabajo entre la empresa y el representante sin autorización expresa de la orquesta mandataria.
Superior de Justicia, Social, de Aragón	21-7-1992	AS 3907/1992	Pensión de viudedad, responsabilidad en orden a las prestaciones, determinación. Músico fallecido en accidente in itinere. La empresa estaba obligada a inscripción y cotización con carácter previo a la actuación, motivo por el que está obligada a constituir el conste de las pensiones generadas, sin perjuicio de la obligación de anticipo
Superior de Justicia, Social, Castilla y León/Burgos	21-7-1992	AS 3842/1992	Representante, la relación que le une con el artista es la de contrato de mandato.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	10-9-1992	AS 4420/1992	Contrato para obra o servicio determinado verbal, extinción antes de su terminación, despido nulo.
Supremo, Social	15-12-1992	RJ 6297/1992	Existencia de contrato de trabajo aunque el trabajador figure afiliado como autónomo, cláusula de temporalidad convenida una vez iniciada la relación laboral, pacto nulo.
Superior de Justicia, Social, de Baleares	22-12-1992	AS 6145/1992	Contratos de trabajo fijos discontinuos, posibilidad de aplicar esta modalidad contractual a los artistas en espectáculos públicos.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	8-2-1993	AS 848/1993	Inexistencia de relación laboral de carácter especial, grupo, arrendamiento de servicios. Autonomía
Constitucional	1-3-1993	RTC 71/1993	Rescisión discriminatoria del contrato de trabajo durante el periodo de prueba.
Superior de Justicia, Social, de Navarra	6-3-1993	AS 1772/1993	Exclusión de la relación laboral de carácter especial del personal técnico y auxiliar, técnico de luces y de montaje y conductor-montador.
Constitucional	22-4-1993	RTC 142/1993	El derecho a la libertad sindical comprende la libertad sindical positiva y negativa en la que se engloban obligaciones directas e indirectas.
Superior de Justicia, Social, de Galicia	4-5-1993	AS 2399/1993	Incompetencia de la Jurisdicción de lo Social, no se trata de despido, sino de discrepancias en contrato de grupo entre sus componentes
Superior de Justicia, Social, de Madrid	5-5-1993	AS 2567/1993	Inexistencia de fraude de ley, contrato de grupo, particularidades del trabajo artístico. Circunstancias que giran alrededor de la persona del artista, requiere una aptitud y cualificación especial, en permanente renovación, por la naturaleza de la actividad y por el marco y modo en que se desarrolla, en el seno de un espectáculo público, lo que implica el sometimiento a frecuentes cambios e innovaciones.
Superior de Justicia, Social, de Galicia	14-5-1993	AS 2399/1993	Inexistencia de relación laboral entre guitarrista y grupo musical.
Constitucional	31-5-1993	RTC 177/1993	Derecho fundamental a la igualdad ante la ley, alcance, doctrina constitucional, la interdicción de discriminación impide que se puedan establecer diferencias de trato arbitrarias o irrazonables ante situaciones iguales o equiparables.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Social, de Madrid	29-6-1993	AS 3193/1993	Reposición de programas a título gratuito en Televisión Española, no devenga derecho alguno para el artista. En virtud de cláusula contractual en tal sentido.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	2-7-1993	AS 3537/1993	Concurrencia de pensiones recogida en la disposición transitoria decimotercera del Real Decreto de integración que garantiza los posibles derechos adquiridos hasta el día 1 de enero de 1987, sin que afectará la norma de incompatibilidades de pensiones recogida en la Ley General de seguridad Social.
Constitucional	20-7-1993	RTC 254/1993	Los tratados y convenios internacionales pueden servir para configurar el alcance de los derechos fundamentales.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	22-9-1993	AS 4206/1993	Director de producción, exclusión de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. Autonomía.
Constitucional	18-10-1993	RTC 292/1993	La afiliación a un sindicato es una opción ideológica protegida por el artículo 16.1 de la Constitución Española que garantiza al ciudadano el negarse a declarar sobre ella.
Superior de Justicia, Social, de Galicia	9-11-1993	AS 4733/1993	Incapacidad temporal, fecha inicial de devengo desde la emisión del parte de baja. Carácter automático de las prestaciones.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	23-11-1993	AS 4918/1993	No ha existido periodo de prueba al no concertarlo las partes por escrito.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	24-11-1993	AS 4918/1993	Existencia de relación laboral de carácter especial entre actor y grupo de teatro por concurrencia de los presupuestos sustantivos.
Superior de Justicia, Social, de Castilla y León/ Burgos	27-11-1993	AS 4704/1993	Contrataciones verbales de temporada, contrato de grupo que no reúne la característica de fijo discontinuo, porque la esencial variación de los trabajadores, tanto en número como en personas que lo componen, permite afirmar que se formalizaba verbalmente un contrato de trabajo cada año.
Superior de Justicia, Social, de Andalucía / Sevilla	21-12-1993	AS 5511/1993	Resolución unilateral del contrato de trabajo por la empresa, determinación del resarcimiento, toma en consideración de la imagen pública y la promoción profesional.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	25-1-1994	AS 416/1994	Inexistencia de relación laboral entre cantante y grupo musical. Por realizar la actora su trabajo con plena independencia y en situación de igualdad con el resto del grupo, sin sometimiento a las directrices de la empresa.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	25-1-1994	AS 169/1994	Seguridad Social, empresa que cede sus locales para la realización de espectáculos públicos. Inadecuada inscripción de oficio como organizadora de espectáculos públicos.
Supremo, Social	4-2-1994	RJ 795/1994	Discriminación, interpretación, trato desigual, inexistencia.
Superior de Justicia, Social, Andalucía / Málaga	25-4-1994	AS 2154/1994	Resolución del contrato de trabajo de manera verbal antes del plazo pactado, despido nulo. Doctrina de terminación del contrato de trabajo, duración determinada.
Superior de Justicia, de Andalucía / Málaga	23-5-1994	AS 2155/1994	Inejecución total. La peculiaridad para el artista implica poder exigir el cumplimiento del contrato de trabajo en sus propios términos con solicitud simultánea de daños y perjuicios o bien optar por la resolución del contrato de trabajo con derecho a una indemnización no cifrada frente a la única posibilidad recogida en el ordenamiento laboral en base al artículo 50 del Estatuto de los trabajadores. La especialidad recogida para el empresario supone exigir el cumplimiento de la obligación conservando el derecho a la indemnización o rescindir el contrato de trabajo con derecho a indemnización frente a la posibilidad de sancionar al artista.
Superior de Justicia, de Madrid	29-6-1994	AS 2754/1994	Inejecución total, acción. No cabe la acumulación de las acciones de inejecución total y extinción de contrato de trabajo en base al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores. Inadecuación de procedimiento.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Social, de La Rioja	4-7-1994	AS 2870/1994	Salario, determinación del convenio colectivo aplicable, contrato verbal. Abono según lo estipulado en el contrato de trabajo, no conforme al Acuerdo Marco. Hostelería.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	8-10-1994	AS 3843/1994	Prestación por maternidad, requiere estar en alta o en situación asimilada al alta, interpretación. La literalidad de los artículos de la Ley General de Seguridad Social no pueden llevar a la consecuencia de la denegación de la prestación por maternidad por no estar en alta el día del parto, de conformidad con los criterios interpretativos del artículo 3.1 del Código Civil y de que nadie puede ser obligado a lo imposible o extremadamente dificultoso, ha de necesariamente conectarse la situación precedente de alta en la Seguridad Social, para no llevar a la exorbitante exigencia de requerir que la trabajadora inicie su baja por maternidad cuando formalmente subsiste la última alta y que llevaría a la práctica imposibilidad del acceso al beneficio de las trabajadoras que se encontraran en situación similar a la actora.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	2-11-1994	AS 4575/1994	Fraude de ley, contrato temporal a quien había adquirido la situación de fijo, despido improcedente, contrato de trabajo verbal.
Superior de Justicia, Social, de Navarra	15-11-1994	AS 4199/1994	Director Artístico de Orquesta, relación laboral especial de alta dirección. Tenía encomendadas las funciones de confeccionar la programación anual de las actuaciones, calendario, obras a representar, coordinación de los artistas invitados, contratación de los refuerzos necesarios para las actuaciones, asesoramiento, organización y control de las pruebas de acceso, disponiendo con total autonomía de la partida presupuestaria. Funciones que se consideran implican el ejercicio de poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma, ostentados con plena autonomía y plena responsabilidad, sin otras limitaciones que los criterios e instrucciones directas de la empresa, poderes propios del titular jurídico de ésta y expresivos de una potestad rectora y organizativa.
Tribunal Supremo, Sala de Conflictos de la Competencia	15-12-1994	RJ 10590/ 1994 Auto	Competencia de la Jurisdicción de lo Social, precontrato laboral derivado de la superación de un concurso de vacantes en la Administración.
Tribunal Supremo, Sala de Conflictos de la competencia	16-12-1994	RJ 10589/ 1994 Auto	Competencia de la Jurisdicción de lo Social, precontrato laboral derivado de la superación de proceso selectivo.
Superior de Justicia, Social, de Andalucía /Málaga	20-12-1994	AS 4873/1994	Establecimiento de condición resolutoria eficaz, relación laboral condicionada a la terminación del contrato de arrendamiento de locales suscrito entre la empresa y el local donde se celebran los espectáculos públicos.
Superior de justicia, Social, Andalucía /Málaga	29-12-1994	AS 4773/1994	Peculiaridades del trabajo de los artistas en espectáculos públicos. Circunstancias que giran alrededor de la persona del artista, requiere una aptitud y cualificación especial, en permanente renovación, por la naturaleza de la actividad y por el marco y modo en que se desarrolla, en el seno de un espectáculo público, lo que implica el sometimiento a frecuentes cambios e innovaciones.
Constitucional	10-1-1995	RTC 6/1996	Derecho fundamental a la libertad de expresión, deportista profesional, trascendencia pública de las vicisitudes de la contratación con club deportivo, los derechos y obligaciones quedan en un segundo plano en el significado de la información.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	2-2-1995	AS 669/1995	Competencia de la Jurisdicción de lo Social, inejecución total del contrato de trabajo. La indemnización en defecto de acuerdo se fija de forma discrecional por la Jurisdicción de lo Social, con apreciación en conciencia de las pruebas practicadas y ponderación de las circunstancias concurrentes en cada supuesto concreto.
Superior de Justicia, Social, de Andalucía /Sevilla	7-2-1995	AS 743/1995	Resolución unilateral del contrato de trabajo entre empresa y grupo musical. Ante la imposibilidad de cumplimiento del contrato de trabajo por la empresa no había otra posibilidad al actor que la de rescaramiento. Indemnización, cuantía, se toma en consideración que la empresa avisa al grupo con antelación.
Superior de Justicia, Social, de Galicia	20-2-1995	AS 601/1995	Prestación de maternidad, requisito de estar en alta o en situación asimilada al alta. La actora está en situación de alta porque del resultado de la operación aritmética de división, operando con los datos relativos a las bases de cotización, se corresponden con ésta y habrán de considerarse como asimilados al alta los días que resulten cotizados por aplicación de la normativa y no se correspondan con la prestación efectiva de servicios real.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	22-3-1995	AS 1149/1995	Existencia de relación laboral entre empresa de espectáculos públicos y músicos componentes de una sociedad civil constituida a efectos puramente formales.
Supremo, Social	30-3-1995	RJ 2352/1995	Incumplimiento de acuerdos para que los trabajadores temporales adquieran la condición de fijos, precontrato de trabajo, no despido.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	18-4-1995	AS 1538/1995	Competencia de la Jurisdicción de lo Social, inejecución total del contrato de trabajo. La indemnización en defecto de acuerdo se fija de forma discrecional por la Jurisdicción de lo Social, con apreciación en conciencia de las pruebas practicadas u ponderación de las circunstancias concurrentes en cada supuesto concreto.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	20-6-1995	AS 2675/1995	El Real Decreto regulador se limita a establecer que se entiende por relación laboral de los artistas en espectáculos públicos, sin precisar el concepto actividad artística o el de artista. Arrendamiento de servicios, Director de Escena. Ausencia de ajenidad y carácter personalísimo de la prestación.
Supremo, Social	26-6-1995	RJ 5365/1996	Beca, donación modal. Criterio fundamental para la delimitación con el contrato de trabajo, la finalidad formativa de la beca, que el estudio redunde en formación del becario y en su propio beneficio, en caso contrario, si prevalece el interés de la empresa en la obtención de la prestación de unos servicios y los hace suyos, se tratará de un contrato de trabajo, no de una beca.
Supremo, Social	13-7-1995	RJ 5613/1992	Contrato de trabajo diferencia con el de arrendamiento de servicios, interpretación de la dependencia y del carácter personalísimo de la prestación.
Superior de Justicia, Social, de la Comunidad Valenciana	31-7-1995	AS 3038/1995	Contrato de grupo, inexistencia de relación laboral. Falta de dependencia.
Superior de Justicia, Social, de la Comunidad Valenciana	13-12-1995	AS 4537/1995	Extinción del contrato por causas objetivas, ineptitud, falta de titulación adecuada, procedencia. Con cita de la Ley /1990, de 3 de octubre, ley Orgánica de Ordenación del Sistema Educativo.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	5-2-1996	AS 303/1996	Normas de cotización de artistas. Serie de reglas concretas que permiten considerar como días cotizados y el alta periodos temporales que no se corresponden con la cotización efectiva de trabajo.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Social, de Madrid	12-2-1996	AS 317/1996	Extinción de contrato de trabajo, falta de preaviso, no convierte la relación en indefinida, abono de los salarios que correspondan al tiempo no preavisado.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	11-3-1996	AS 538/1996	Cláusula relativa a no necesitar los servicios del trabajador, en determinadas actuaciones, en atención a los requisitos musicales, artísticos o económicos y cuando la persona que la empresa designe como director musical, técnico o escénico así lo considere. Validez.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	30-4-1996	AS 2041/1996	Contrato de duración determinada, doblaje, extinción por fin de obra, la empresa cliente resuelve el contrato de doblaje de la obra
Superior de Justicia, Social, de Aragón	15-5-1996	AS 1523/1996	Inexistencia de relación laboral entre comisión de fiestas y grupo musical. El mero dato objetivo de realizarse la actuación en un lugar público no significa sin más la presencia de una relación laboral especial, hay que analizar las circunstancias concurrentes subjetivas y objetivas.
Constitucional	13-6-1996	RTC 109/1996	La gestión de las medidas de fomento a la cultura habrá de aparecer razonablemente justificadas o deducirse sin esfuerzo de la naturaleza o contenido de la medida de fomento que se trate.
Superior de Justicia, Social, de Andalucía / Málaga	21-6-1996	AS 1764/1996	Extinción de contratos de trabajo de duración determinada suscritos en años sucesivos, finiquitos.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	24-6-1996	AS 3208/1996	Normas de cotización de artistas. Desempleo, cálculo del periodo efectivo de la suspensión de la prestación por desempleo efectivo de un trabajo.
Superior de Justicia, Social, Madrid,	24-6-1996	AS 3206/1996	Desempleo, no hay normas específicas en el caso de suspensión de prestaciones.
Superior de Justicia, Social, del País Vasco	30-6-1996	AS 3577/1996	Despido nulo, músico, vulneración de los derechos de libertad de expresión y sindical...
Superior de Justicia, Social, de Madrid	2-7-1996	AS 2624/1996	Obligación empresarial de afiliación, alta y cotización de la jornada contratada aunque no se hayan realizado los ensayos previstos.
Supremo, Social	15-7-1996	RJ 6157/1996	Conflicto colectivo, naturaleza jurídica y requisitos del complemento de disponibilidad.
Supremo, Social	24-7-1996	RJ 6416/1996	Normativa aplicable al Cuerpo de Baile del Ballet Nacional de España, contratos temporales.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	8-10-1996	AS 4206/1996	Complemento de Cantor de Coro, desestimación, cambio de puesto de trabajo por capacidad disminuida.
Supremo, Social	17-10-1996	RJ 7772/1996	La temporalidad de los contratos de trabajo de los artistas no requiere causa que la determine.
Superior de Justicia, Social, del País Vasco	22-10-1996	AS 3715/1996	Despido procedente, falta de asistencia que provoca la suspensión del espectáculo con el público en el interior y las taquillas abiertas.
Constitucional	13-1-1997	RTC 3/1997	Los límites permisibles a la libertad de crítica son más amplios si se refieren a personas que por dedicarse a actividades públicas están expuestas a un riguroso control de sus actividades y manifestaciones que si se trata de simples particulares.
Supremo, Social	31-3-1997	RJ 3578/1997	Contrato de trabajo y propiedad intelectual, La cesión de una obra de autor se puede llevara a cabo por medio del contrato de trabajo y con sujeción a la legislación laboral., si bien el contenido de la propiedad intelectual diverso y elástico, lleva consigo que la verificación de si existe o no ajenidad, haya de depender de que los derechos cedidos incluyan los principales derechos de explotación dentro del giro o tráfico económico de la profesión y sector de actividad, o por el contrario, tengan una importancia accesoria dentro de ella.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Social, de Madrid	4-6-1997	AS 2115/1997	Resolución del contrato de trabajo a instancias del trabajador con cláusula consignada al efecto en contrato de trabajo, conlleva la obligación de abonar a la empresa una indemnización como cláusula penal.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	5-6-1997	AS 2120/1997	Desempleo, suspensión de la prestación por el desempeño efectivo de un trabajo.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	14-7-1997	AS 2718/1997	Contrato de duración determinada, falta de finalización del rodaje previsto, abono de la totalidad del salario pactado, según lo pactado en el convenio colectivo.
Superior de Justicia, Social, de Andalucía / Sevilla	26-9-1997	AS 5328/1997	La actividad artística en espectáculos públicos puede desarrollarse en formas muy diferentes, que dan lugar a relaciones jurídicas distintas, según sean de forma independiente, contrato de arrendamiento de servicios o de ejecución de obra, o a un contrato de trabajo cuando se trate de la misma prestación con vínculo de dependencia. Relación laboral ordinaria, músico que percibe una cantidad a tanto alzado por concierto.
Superior de Justicia, Social, de Castilla-La Mancha	15-10-1997	AS 4787/1997	Inejecución total, indemnización, determinación de la cuantía, competencia del juzgador de instancia que la señala con parámetros que aunque puedan ser discutibles o no compartidos, son razonables en atención a las circunstancias concurrentes.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	31-10-1997	AS 3757/1997	Pensión de jubilación, Cantor de Coro, no se le aplica el coeficiente reductor en pensión de jubilación a los 60 años porque acredita haber trabajado como tal.
Supremo, Social	17-11-1997	RJ 8426/1997	Doblaje, contrato de trabajo por convocatoria. Nulidad que se desestima del convenio colectivo en el aspecto citado.
Superior de Justicia, Aragón	4-12-1997	AS 4263/1997	El mero dato objetivo de realizarse la prestación en un lugar público no significa, sin más la presencia de una relación laboral especial, hay que analizar las circunstancias concurrentes.
Constitucional	13-1-1998	RTC 11/1998	Protección de datos de carácter personal, derecho de las personas, libertad informática, alcance, derecho a controlar el uso de los datos insertos en un programa informático. Comprende entre otros aspectos, la oposición del ciudadano a que determinados datos personales sean utilizados para fines distintos de aquel legítimo que justifico su obtención. Vulneración de la libertad sindical utilización del dato de afiliación sindical del trabajador para descuento empresarial por huelga, convocada por el sindicato al que pertenece el trabajador, pero no secundada por este.
Constitucional	11-2-1998	RTC 35/1998	Protección de datos de carácter personal. Vulneración de la libertad sindical utilización del dato de afiliación sindical del trabajador para descuento empresarial por huelga convocada por el sindicato al que pertenece, pero no secundada por el trabajador.
Superior de Justicia, Social, de Canarias/ Las Palmas	17-2-1998	AS 5351/1998	Contrato de trabajo de duración determinada, omisión de preaviso, indemnización por el tiempo no preavisado.
Constitucional	24-2-1998	RTC 45/1988	Protección de datos de carácter personal. Vulneración de la libertad sindical utilización del dato de afiliación sindical del trabajador para descuento empresarial por huelga convocada por el sindicato al que pertenece, pero no secundada por el trabajador
Superior de Justicia, Social, de Galicia	9-3-1998	AS 5250/1998	Inexistencia de fraude de ley, extinción del contrato de trabajo por expiración del tiempo convenido, innecesario determinar la causa de la temporalidad.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Constitucional	16-3-1998	RTC 60/1998	Protección de datos de carácter personal. Vulneración de la libertad sindical utilización del dato de afiliación sindical del trabajador para descuento empresarial por huelga convocada por el sindicato al que pertenece, pero no secundada por el trabajador
Constitucional	31-3-1998	RTC 77/1998	Vulneración del derecho a la libertad sindical utilización de dato de afiliación a sindicato para descuento por huelga.
Superior de Justicia, Social, de la Comunidad Valenciana	8-4-1998	AS 1692/1998	Inadecuación de procedimiento, cuestiones propias del resarcimiento de daños y perjuicios, no de extinción contractual. La peculiaridad para el artista implica poder exigir el cumplimiento del contrato de trabajo en sus propios términos con solicitud simultánea de daños y perjuicios o bien optar por la resolución del contrato de trabajo con derecho a una indemnización no cifrada frente a la única posibilidad recogida en el ordenamiento laboral en base al artículo 50 del Estatuto de los trabajadores. La especialidad recogida para el empresario supone exigir el cumplimiento de la obligación conservando el derecho a la indemnización o rescindir el contrato de trabajo con derecho a indemnización frente a la posibilidad de sancionar al artista.
Superior de Justicia, Social, de la Comunidad Valenciana	14-4-1998	AS 1639/1998	No cabe la acumulación de las acciones de inexecución total y extinción contractual por la vía del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores. Inadecuación de procedimiento.
Constitucional	4-5-1998	RTC 94/1998	Protección de datos de carácter personal, datos especialmente sensibles, afiliación a un sindicato, opción ideológica protegida por el artículo 16 de la Constitución Española. Vulneración de la libertad sindical, utilización por la empresa de la cuota sindical a efectos de descuento por huelga no secundada por el trabajador.
Superior de Justicia, Social, de La Rioja	5-5-1998	AS 2667/1998	Inejecución, indemnización de daños y perjuicios, modulación por el Juzgador en atención a que la rescisión del contrato de trabajo se produce un mes y medio antes de la fecha de fijación de las actuaciones, lo que permitiría encontrar al actor con relativa facilidad otro lugar de actuación
Superior de Justicia, Social, de Castilla y León/ Burgos	6-5-1998	AS 3297/1998	Existencia de relación laboral con grupo musical, competencia de la Jurisdicción de lo Social, inejecución total la determinación de la indemnización de daños y perjuicios es competencia de la Jurisdicción de lo Social.
Constitucional	18-5-1998	RTC 104/1998	Protección de datos de carácter personal, datos especialmente sensibles, afiliación a un sindicato, opción ideológica tutelada por el artículo 16 de la Constitución Española, vulneración de la libertad sindical utilización por la empresa del dato la cuota sindical a efectos de descuento por huelga no secundada por el trabajador.
Constitucional	18-5-1998	RTC 106/1998	Protección de datos de carácter personal, datos especialmente sensibles, afiliación a un sindicato, opción ideológica tutelada por el artículo 16 de la Constitución Española, vulneración de la libertad sindical utilización por la empresa de la cuota sindical a efectos de descuento por huelga no secundada por el trabajador.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	21-5-1998	AS 1726/1998	Contrato de interinidad, denegación de conversión en contrato de trabajo por tiempo indefinido, organismo público, se trata de un contrato de funcionario de carrera, el retraso en la cobertura de vacantes en ningún caso puede generar otras consecuencias que las dispuestas en la norma cobertora.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Social, de Galicia	30-5-1998	AS 6465/1998	Existencia de relación laboral entre banda de música y becario, educando, reclamación de cantidad. Estimación. Ausencia del carácter formativo y concurrencia de los presupuestos sustantivos de la relación laboral.
Constitucional	15-6-1998	RTC 123/1998	Protección de datos de carácter personal, datos especialmente tutelados afiliación a un sindicato, opción ideológica protegida por el artículo 16 de la Constitución Española. Vulneración de la libertad sindical utilización por la empresa de dato de la cuota sindical a efectos de descuento por huelga no secundada por el trabajador.
Constitucional	15-6-1998	RTC 124/1998	Protección de datos de carácter personal, datos especialmente tutelados, afiliación a un sindicato, opción ideológica protegida por el artículo 16 de la Constitución Española, vulneración de la libertad sindical utilización por la empresa del dato de la cuota sindical a efectos de descuento por huelga no secundada por el trabajador.
Constitucional	15-6-1998	RTC 125/1996	Vulneración del derecho a la libertad sindical utilización del dato de afiliación a sindicato para descuento por huelga, no secundada por el trabajador.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	18-6-1998	AS 2713/1998	Pensión de jubilación anticipada de artistas, reducción porcentual, requisito de estar en alta o en situación asimilada al alta.
Superior de Justicia, Social, Comunidad Valenciana	18-6-1998	AS 5695/1998	Competencia de la Jurisdicción de lo Social para conocer de los conflictos que surjan entre los componentes de un grupo. Grupo musical que no es empresario de sus componentes. Pretensiones que formulan unos trabajadores frente a otros.
Juzgado de lo Social número 36 de la Comunidad de Madrid	21-6-1998	Sin publicar	Tratos preliminares, falta de consentimiento, incumplimiento de compromiso de contratar, desestimación de la indemnización de daños y perjuicios por pérdidas de ofertas de trabajo, falta de justificación objetiva y de elementos de convicción suficientes.
Superior de Justicia, Social, de Andalucía/ Málaga	26-6-1998	AS 3557/1998	Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, despido por ineptitud sobrevenida, despido improcedente fundado en razones de edad.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, Andalucía / Málaga	26-6-1998	AS 3557/1998	Despido por ineptitud sobrevenida improcedente. Edad. La incompatibilidad surgida al amparo de la Ley 53/1984 no está incluida en este concepto.
Superior de Justicia, Social del País Vasco	30-6-1998	AS 3577/1998	Despido nulo, vulneración del derecho a la libertad de expresión y sindical.
Superior de Justicia, Social, de Andalucía /Granada	1-7-1998	AS 6291/1998	Extinción del contrato de trabajo por incumplimiento de casa discográfica, impago de liquidaciones, cláusula consignada en el contrato de trabajo.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	6-10-1998	AS 3699/1999	Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, ineptitud de trabajador, incluye dentro de concepto falta la titulación necesaria la falta de habilitación para ejercer funciones de vigilante, procedencia.
Supremo, Social	25-10-1998	RJ 8148/1998	Incompetencia de la Jurisdicción de lo Social, no se trata de despido sino de discrepancias en contrato de grupo entre sus componentes
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	6-11-1998	AS 7405/1998	Concurrencia de pensiones recogida en la disposición transitoria decimotercera del Real Decreto de integración que garantiza los posibles derechos adquiridos hasta el día 1 de enero de 1987, sin que afectará la norma de incompatibilidades de pensiones recogida en la Ley General de Seguridad Social.
Superior de Justicia, Social, de Baleares	12-11-1998	AS 4595/1998	Despido inexistente. Contratos de trabajo temporales, extinción, inexistencia del carácter de contrato de trabajo fijo discontinuo.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Social, de la Comunidad Valenciana	25-11-1998	AS 713/1998	Inejecución total, indemnización.
Superior de Justicia, Social, de Castilla y León/ Valladolid	15-2-1999	AS 1309/1999	Inexistencia de despido, contratos temporales. Dificultad de mantener la indeterminación en su duración porque se encuentran sometidos a los gustos o preferencias del público al que van dirigidas sus actividades.
Superior de Justicia, Social, Madrid	8-3-1999	AS 1439/1999	Pensión de jubilación. Toreros. En el supuesto de cotizaciones simultáneas a diferentes regímenes a efectos de la pensión de jubilación se aplican las normas de pluriempleo.
Superior de Justicia, Social, de la Comunidad Valenciana	9-3-1999	AS 1642/1999	Pensión de jubilación anticipada, se confirma el derecho de un picador a jubilarse a los 55 años sin que sea de aplicación el coeficiente reductor previsto por serle de aplicación las modalidades de integración.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	11-3-1999	AS 1725/1999	Daños y perjuicios, desestimación, doblaje, contrato por convocatoria. Exige ser pactado de modo expreso para cada convocatoria, jornada o unidad y sólo mantiene su vigencia por el pedido o bloque o entrega efectuada por el cliente, de tal manera que a la conclusión de la última entrega o a la cancelación del pedido, se extinguirá todos los efectos del compromiso de vinculación por convocatoria.
Superior de Justicia, Social, de Galicia	24-3-1999	AS 748/1999	Incompetencia de la Jurisdicción de lo Social, músicos, arrendamiento de servicios. Autonomía.
Superior de Justicia, Madrid	29-3-1999	Sin publicar	Tratos preliminares. El contrato de trabajo se queda en fase preliminar, no llegando a constituirse el vínculo contractual con la empresa. Es usual en los grandes montajes que los actores firmen primero el contrato de trabajo para tener certeza de su compromiso. En lo que afecta a las indemnizaciones, no hay causa alguna para pedir, además no basta el incumplimiento contractual para que se genere la obligación de indemnización sino que hace falta que el incumplimiento sea la menos negligente, que se produzca un daño real y que exista entre aquel y este una relación de causalidad.
Superior de Justicia, Sala de lo Social de Canarias, Las Palmas	13-4-1999	AS 6813/1999	Considera válidos los contratos de trabajo temporales con las prórrogas suscritas, aludiendo a que la razón de la temporalidad que no requiere causa que la motive responde a la particular naturaleza de la actividad artística, que exigen o sólo la necesaria aptitud del trabajador para desarrollarla en todo momento sino la aceptación del público ante la que se realiza que obviamente puede variar.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de La Rioja	13-4-1999	AS 5800/1999	La dimisión del artista requiere un determinado comportamiento del artista que pueda ser considerado como intención tácita de abandono del puesto de trabajo, siendo indispensable que esta voluntad resulte inequívoca e indiscutible de aquellos actos sin dejar lugar a dudas del cual es un real y efectivo significado, debiendo aceptarse muy restrictivamente cuando no quede claramente evidenciado, en el supuesto se estima que ha existido un despido tácito, declarando su improcedencia.
Superior de Justicia, Sala de lo social de Andalucía /Granada	15-4-1999	AS 5905/1999	Confirma la indemnización fijada en la sentencia de instancia que reduce el importe de la cantidad pactada ya que la empresa lo comunico a los músicos con una antelación que permitía aminorar los efectos negativos de la inejecución total, a lo que se une la falta de demostración exacta de los perjuicios irrogados.
Superior de Justicia, Social, de Baleares	24-5-1999	AS 2114/1999	Despido de grupo artístico, determinación de salarios de tramitación, deducción de los percibidos en otro empleo.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Social, de Galicia	24-5-1999	AS 1383/1999	Relación laboral común, condición de empresario, orquesta constituida en sociedad limitada.
Supremo, Social	4-6-1999	RJ 5068/1999	Convenio colectivo nacional taurino (BOE 20-11-1997), naturaleza y eficacia, extraestatutaria
Juzgado de lo Social número 25 de la Comunidad de Madrid	14-6-1999	AS 1680/1999	Exclusión de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos del personal técnico y auxiliar, realizador de programas. Relación laboral ordinaria. Televisión Española.
Superior de Justicia, lo Social, Cataluña	22-6-1999	AS 2835/1999	Despido por causas objetivas. Trabajador elegido en función de la edad, pero en base a las circunstancias, a la efectiva concurrencia de causas técnicas, organizativas y de producción.
Superior de Justicia, Social, del País Vasco	29-6-1999	AS 6181/1999	Complemento de antigüedad, denegación contrato de grupo, el empresario no tendrá frente a cada uno de los componentes los derechos y deberes que como tal le competen, por lo que la empresa no tienen obligación alguna hacia actor, ni frente a ningún miembro del grupo de manera individual.
Superior de Justicia, Social, de Galicia	8-7-1999	AS 1978/1999	Incapacidad temporal, desestimación por no estar en alta o en situación asimilada al alta en la fecha del hecho causante.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	20-7-1999	AS 2940/1999	Jubilación de toreros, pluriactividad, Reitera el derecho al mantenimiento de las expectativas para causar derecho a la pensión de jubilación en razón de alguna actividad distinta a aquella por la que se le reconoció la pensión, con anterioridad al 1-1-1987, en alguno de los extinguidos o en el régimen de integración, una vez acredite los requisitos necesarios, y que en la fecha del hecho causante de la pensión estuvieran en situación de pluriactividad.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	1-9-1999	AS 3613/1999	Contrato de trabajo de grupo, no se desvirtúa por el hecho de que el jefe de grupo se quién en tal carácter cobre la retribución.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	7-9-1999	AS 2888/1999	Existencia de relación laboral, músicos, concurrencia de los presupuestos sustantivos. Competencia de la Jurisdicción de lo Social.
Superior de Justicia, Social, de Castilla y León /Valladolid	5-10-1999	AS 4558/1999	Inexistencia de relación laboral entre los componentes de un grupo y su apoderado, ya que las funciones que tiene encomendadas son las de agente colaborador, contratar en nombre del grupo y cobrar la contraprestación.
Juzgado de lo Social de la Comunidad de Madrid número 25	11-10-1999	AS 3100/1999	Faltas de asistencia de un figurante motivadas por enfermedad, con presentación extemporanea de los partes de baja y confirmación de la cual tenia conocimiento la empresa por lo que considera el despido improcedente.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	14-10-1999	AS 4621/1999	Contratos temporales sucesivos, no es exigible motivación de la causa. Valoración conjunta y global. Ballet Nacional.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Social, del País Vasco	19-10-1999	AS 3573/1999	Subcontrata de obras y de servicios. La empresa demandada tiene la misma actividad que la empresa codemandada, con una posible operatividad de medios humanos y materiales para la producción de la serie, acreditado en el contrato suscrito entre ambas empresas, donde se vislumbra que la recurrente ha mantenido la dirección efectiva de la productora, dirigiendo el contenido, facilitando materiales, supervisando y controlando la realización e interviniendo de manera tan directa que claramente muestra que tiene facultades de dirección y actuación en el campo o actividad, lo que demuestra que se está en una subcontrata de actividad propia, que no versa única y exclusivamente en la emisión de los productos encargados sino que es posible encuadrarlos dentro de su propia actuación, no obstante dado que la reclamación de la actriz es por gastos de alojamiento y manutención durante un desplazamiento la responsabilidad solidaria de la empresa principal no alcanza a las percepciones de naturaleza extrasalarial responsabilidad solidaria de la empresa principal.
Superior Justicia, Social, Madrid	7-11-1999	AS 4587/1999	Denegación de derechos económicos por reposición de programas debido a que en los contratos que firmaron cedieron los derechos de emisión a favor del empresario, con expresiones tan definitivas y concluyentes como sin reserva de ningún género para todo el mundo.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	8-11-1999	AS 4794/1999	Existencia de relación laboral, Director-Realizador de un video. Concurrencia de los presupuestos sustantivos.
Superior de Justicia, Social, de La Comunidad Valenciana	8-11-1999	AS 7477/1999	Prestaciones por desempleo, cómputo, toreros. Si no se está inscrito desde el principio del año natural en el censo de activos se toma como referencia el periodo entre el alta que motiva su inclusión en el censo y el último día el año
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Galicia	9-11-1999	AS 6478/1999	El hecho de que el actor perciba el complemento de desgaste de instrumentos prueba que aportaba su propio instrumento musical, siendo la empresa la obligada a abonar los desperfectos que ha sufrido durante un desplazamiento por motivos de trabajo.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	23-11-1999	AS 7408/1999	Existencia de relación laboral entre artista-empresario y los artistas que le acompañan en las galas. Concurrencia de los presupuestos sustantivos.
Superior de Justicia, Social, de La Comunidad Valenciana	25-11-1999	AS 713/2000	No es necesario que el empresario tenga la condición de empresa desde un punto de vista mercantil, ni que se dedique profesional y habitualmente a la organización de espectáculos públicos, por lo que cualquier persona o ente en cuanto organice un espectáculo público estará sujeto a esta relación laboral especial. Extinción del contrato de trabajo por falta de ocupación efectiva. Se valora la incertidumbre en la que se encuentra la actora sin poder aceptar ningún proyecto por posible coincidencia de fechas y el que un paro forzoso en el mundo de espectáculo aunque sea de pocos meses puede conllevar una pérdida de prestigio y un deterioro de imagen, además de la pérdida retributiva.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	14-12-1999	AS 3979/1999	Inexistencia de relación laboral, músico autónomo. Presunción de existencia de contrato de trabajo, aplicación, supuestos.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	20-1-2000	AS 1341/2000	Doctrina del artículo 5 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, admisión en pie de igualdad de la contratación indefinida y temporal, que no requiere motivación de la causa que la justifique. Ballet Nacional, contratos temporales.
Superior de Justicia, Social, Andalucía/Málaga	30-3-2000	JUR 166924/2000	Presupuesto sustantivo de ajenidad, el trabajador percibe un salario con independencia de los resultados de la empresa.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Supremo, Civil	24-4-2000	RJ 2673/2000	En las personas públicas el derecho al honor disminuye, el derecho a la intimidad se diluye y el derecho a la imagen se excluye cuando se está en un lugar público.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	2-5-2000	AS 2697/2000	Artista es el que actúa en un espectáculo público. Relación laboral común, meteorólogo con las funciones de elaborar y presentar unos conocimientos detallados, ofreciéndolos dentro de un servicio alejado de lo que es un espectáculo público. Contrato de trabajo de carácter ordinario. Televisión Española.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	6-6-2000	AS 3203/2000	Desempleo, cómputo de cotizaciones, descubierto, responsabilidad del empresario, anticipo de prestaciones por la entidad gestora.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	9-6-2000	AS 3256/2000	Despido nulo, lesión de derechos fundamentales, represalia por el ejercicio de acciones judiciales. Contratos temporales, duración de los salarios de tramitación. Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.
Supremo, Social	20-6-2000	RJ 7172/2000	El derecho de opción en despido disciplinario corresponde a la empresa debido a que en el momento en que se produce no había constancia de que el trabajador fuera a presentarse a las elecciones sindicales.
Superior de Justicia, Social, de Madrid,	24-6-2000	AS 3253/2000	Desempleo, extinción de contrato temporal, la posibilidad de reanudar la actividad laboral en un futuro no altera la causa de extinción
Superior de Justicia, Social, de Castilla-La Mancha	12-7-2000	AS 4203/1999	Sucesión de empresas, desestimación .Exclusión de la relación laboral de carácter especial, actor que forma parte de un grupo de aficionados.
Superior de Justicia, Social, de Galicia	13-7-2000	AS 2195/2000	Terminación de contratos temporales, becas y contratos de trabajo, delimitación. Bajo la denominación de beca se encubre una relación laboral de carácter especial de artistas en espectáculos públicos por concurrir todos los requisitos necesarios para ello.
Superior de Justicia, Social, Madrid	19-9-2000	JUR 308757/2000	Nulidad de contrato de trabajo por carencia de permiso de trabajo. Inexistencia de despido.
Superior de Justicia, Social, Madrid	31-10-2000	AS 28266/2000	Pacto retributivo lícito recogido en contrato de trabajo, retribución variable según taquilla.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	29-11-2000	AS 632/2000	Naturaleza jurídica de la relación de los integrantes del Coro Titular del Teatro de la Zarzuela, laboral.
Supremo, Social	26-12-2000	AS 1877/2000	Opción en convenio colectivo en caso de despido improcedente por la readmisión.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	6-2-2001	AS 1436/2001	Extinción del contrato de trabajo, despido nulo, inexistencia de puesto de trabajo tras periodo de reciclaje.
Superior de Justicia, Social, de Aragón	11-2-2001	AS 261/2002	Inexistencia de relación laboral, colaboración entre artistas.
Superior de Justicia, Social, de Baleares	23-2-2001	AS 1357/2001	Inejecución total, plazo de caducidad de la acción, aplicación de las normas civiles sobre resolución de contratos.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	16-3-2001	AS 1462/2001	Autonomía de la voluntad, límites, nulidad de la cláusulas que establece una limitación temporal posterior a la adquisición de fijeza de carácter fijo discontinuo que se aprecia por entender que el convenio colectivo del parque temático es de aplicación subsidiaria a todos los trabajadores de la empresa, incluidos los artistas, ya que en su artículo 2 se alude a todos los trabajadores sin efectuar ninguna distinción, considerando que es trabajador fijo discontinuo al cubrir actividades permanentes en la empresa aunque discontinuas en el tiempo.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Social, de Madrid	22-3-2001	AS 1545/2001	Ensayos por convocatoria. Posibilidad recogida en convenio colectivo, En la práctica es habitual la formalización contractual posterior al comienzo de los ensayos, ello es demostrativo de la voluntad de las partes de suscribir el contrato de trabajo para la representación de la obra después de haber llevado a cabo al menos una parte de los ensayos, aunque el contrato todavía incluya la realización de otros ensayos.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	30-3-2001	JUR 166924/2001	Relación laboral entre actor y empresa. Concurrencia de los presupuestos sustantivos.
Juzgado de lo Social nº 25 de la Comunidad de Madrid	3-4-2001	AS 2104/2000	Falta de ocupación efectiva. Estimación. Se ordena a la empresa el cese del comportamiento discriminatorio, consistente en no dar ocupación efectiva al actor, incorporándole en ensayos, actuaciones, giras y viajes, con derecho a indemnización por los perjuicios causados directamente por daño moral a la propia imagen como artista.
Superior de Justicia, Social, Andalucía / Málaga	21-4-2001	JUR 202165/2001	Extinción de contrato de trabajo por cumplimiento o expiración de tiempo convenido. La alegación de fraude de ley requiere que se pruebe que las instituciones jurídicas no se han ejercitado para el fin para el que han sido creadas.
Superior de Justicia, Social, Aragón	14-5-2001	AS 2111/2001	Carácter personalísimo de la prestación laboral, insustituibilidad de la persona del trabajador.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	14-9-2001	AS 4002/2001	Contratos temporales, no es exigible la causa que los motivan. Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, contrato temporal finalización por expiración del tiempo convenido.
Supremo, Social	5-10-2001	AS 9590/2001	El periodo de prueba establecido en convenio colectivo no tiene virtualidad directa y suficiente para entenderlo existente sino ha sido pactado por las partes.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	31-10-2001	AS 4323/2001	Igualdad ante la ley. Vulneración, desestimación, requiere término de comparación idóneo en el que fundar la discriminación, giras. Reitera la doctrina del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional en la que proclaman que el artículo 14 de la Constitución no establece un principio de igualdad absoluta, pues al poderse y deberse tomar en consideración razones objetivas que pueden justificar la desigualdad de tratamiento legal, resulta indudable que debe admitirse como constitucional el trato distinto que recaiga sobre supuestos de hecho que sean desiguales por su propia naturaleza, de modo que el principio de igualdad no prohíbe dar un tratamiento distinto a situaciones que sean desiguales, por lo que no toda desigualdad es una discriminación.
Superior de Justicia, Social, Cataluña	12-11-2001	JUR 30087/2001	Contrato verbal, existencia de relación laboral, pianista.
Juzgado de lo Social número 33 de la Comunidad de Madrid	13-11-2001	AS 3822/2001	Exclusión de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos por no realizar la actora una labor artística, redactora-presentadora de un informativo. Relación laboral común.
Superior de Justicia, Social, Madrid	16-11-2001	AS 549/2001	El cese antes de la terminación del contrato de trabajo es despido improcedente.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	24-11-2001	JUR 31746/ 2001	Pensión de jubilación, fecha inicial determinación, expediente indebidamente caducado.
Superior de Justicia, Social, Madrid	29-11-2001	AS 362/2001	No es de aplicación la Ley de Incompatibilidades por la realización de papeles considerados especiales, ya que ello no implica una segunda relación jurídica.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Social, de Andalucía/ Málaga	8-2-2002	AS 1318/2002	Arrendamiento de servicios, término compañía, cuerpo de actores o bailarines formado para representar en un teatro, acepción que carece de trascendencia en el concreto campo jurídico del proceso, lo trascendente sería determinar cómo, con arreglo a qué pactos, se ha formado ese grupo, o qué vínculos jurídicos existen entre sus miembros.
Superior de Justicia, Social, Aragón	11-2-2002	AS 261/2002	Colaboración entre artistas, inexistencia de relación laboral. No hay más ajenidad que la de la propia coreografía presentada por ambos artistas para distintas empresa a nombre de uno de ellos, más como jefe de grupo que como empresario.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña	16-2-2002	AS 1099/2006	El Real Decreto admite la celebración de contratos por tiempo cierto, a pesar de que el organizador de espectáculos públicos se dedique precisamente a tal actividad y que por tanto la actividad sea permanente, ya que se parte de la distinción entre la duración de la actividad permanente y la del espectáculo, que por naturaleza es siempre temporal y sometido a su renovación o no en función de circunstancias diversas como son el éxito de público reparto, etc. Extinción de contrato temporal, músico en animación de calle.
Superior de Justicia, Sala Social de Baleares	23-2-2002	AS 1357/2002	Actividad artística, la concreta actividad del artista, objeto directo del espectáculo público, que mueve al empresario a contratar y que constituye la obligación principal que el trabajador se compromete a cumplir, en presencia de público o para que se difunda entre el mismo.
Superior de Justicia, Social, de Canarias/ Las Palmas	22-3-2002	AS 2630/2002	Despido nulo, represalia empresarial por motivos de conflictividad laboral, discriminación y lesión del derecho de libertad sindical.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	22-3-2002	AS 1545/2002	Inexistencia de relación laboral, ausencia de contrato de trabajo escrito y de consentimiento, mera participación en la lectura de la obra y primer ensayo.
Superior de Justicia, Social, Madrid	22-3-2002	AS 1541/2002	La inexistencia de forma escrita no convierte el contrato de trabajo en indefinido, aunque se hayan desconocido las normas administrativas de selección de personal.
Superior de Justicia, Madrid	3-4-2002	AS 2104/2002	Cuando el empresario es la Administración Pública sus actuaciones se rigen con sometimiento pleno a la Ley y al derecho.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	15-4-2002	AS 1660/2002	Pensión de jubilación, cómputo periodo de carencia. Las normas no se refieren a la cotización sino al trabajo, de manera que se entiende que éste comporta la obligación de cotizar, el incumplimiento de la misma no genera más que la responsabilidad subsiguiente de quien corresponda.
Superior de Justicia, Social, de Cataluña	22-4-2002	AS 1791/2002	Legitimación para plantear conflicto colectivo. No es suficiente la genérica y abstracta defensa de los trabajadores ex artículo 7 de la Constitución Española, para erigirse el sindicato en defensor de la legalidad en cualquier proceso en que estén en juego los intereses de los trabajadores, siendo necesaria la conexión del sindicato accionante y la pretensión ejercitada, que ha de medirse en función de la implantación en el ámbito del conflicto. Modificación sustancial de condiciones de trabajo, injustificada, actores- animadores pasan de realizar seis pases a ocho.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	22-4-2002	AS 1660/2002	Pensión de jubilación de toreros, sistema de cotización estimativo o a cuenta. La totalización de los periodos de ocupación cotizada se realiza según la regularización anual de la Seguridad Social.
Superior de Justicia, Social, Madrid	25-4-2002	AS 167972/2002	Concurrencia de los presupuestos de la relación laboral con mayor flexibilidad y en circunstancias diferentes a las habituales en el caso de los artistas en espectáculos públicos.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid	25-4-2002	AS 1661/2002	En caso de pluriempleo artístico y no artístico la base reguladora sólo es la que se obtiene totalizando las cotizaciones de ambos empleos, pero sin someter las generadas por la actividad taurina a las peculiares reglas establecidas para su cómputo.
Superior de Justicia, Social, Aragón	14-5-2002	AS 2111/2002	Carácter personalísimo de la prestación e insustituibilidad de del trabajador
Constitucional	20-5-2002	RTC 119/2002	Inexistencia de finalidad selectiva o de discriminación de los trabajadores incluidos en la categoría de especialistas, principio que informa todas las relaciones laborales en la empresa.
Superior de Justicia, Social, de Galicia	4-6-2002	JUR 240591/2002	Reapertura del derecho a la prestación de desempleo, ausencia de normas específicas. Aplicación de la normativa general.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	28-6-2002	JUR 213560/2002	Exclusión de la relación laboral de carácter especial, presentador de programas, relación laboral común. Televisión Española, complemento de polivalencia, desestimación.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid	2-7-2002	JUR 252158/2002	Desestima que existan diferencias retributivas entre el salario pactado en convenio colectivo y el acordado por las partes, ya que la actriz fue contratada por la duración en cartel de la obra, no por un periodo temporal concreto no siéndole por ello aplicable lo dispuesto en el convenio colectivo de actores de Teatro de la Comunidad de Madrid.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid	5-7-2002	JUR 252467/2002	El dato de que el actor emita facturas sujetas a obligaciones fiscales propias de un trabajador autónomo no es decisivo por sí sólo, ya que puede obedecer a una voluntad de enmascarar una autentica relación laboral, por ello ha de indagarse si a pesar de esta forma de articular el abono de la retribución concurren o no los presupuestos materiales de la laboralidad.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	13-9-2002	AS 3364/2002	Desempleo, se computan las cotizaciones efectuadas por los menores de dieciséis años aunque no estuvieran autorizados a trabajar a efectos del computo de la prestación.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	20-9-2002	JUR 281920/2002	Exclusión de la relación laboral de carácter especial laboral, locutora-presentadora. Relación laboral común, aunque en los contratos de trabajo figure como artista en espectáculos públicos.
Superior de Justicia, Social, de Galicia	30-9-2002	AS 3358/2002	Desempleo, legislación aplicable, suspensión de la prestación por desempleo por desempeño de un trabajo de duración inferior a 12 meses, desestimación de la reanudación de la prestación.
Superior de Justicia, Social, de la Comunidad Valenciana	6-11-2002	AS 3226/2002	Pensión de jubilación, incompatibilidad con la realización de trabajos de músico en banda municipal, reintegro de las prestaciones indebidas.
Superior de Justicia, Social, de la Comunidad Valenciana	6-11-2002	JUR 266764/2002	Pensión de jubilación. Reglas concretas en materia de cotización que permiten considerar como días cotizados y en alta periodos que no se corresponden con la cotización efectiva de trabajo, asimilación que tiene la finalidad de facilitar el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social.
Juzgado de lo Social número 6 de Badajoz	6-11-2002	AS 58/2002	Alude a la similitud al personal de alta dirección del Director de orquesta, sobre el que aprecia una dependencia atenuada por la amplia delegación de poderes en la dirección y gestión, no obstante compete a la orquesta la gestión y dirección de ésta u el Directos trabaja para ella, que es quien le nombra y le revoca, en su caso. Pluralidad o suma de relaciones laborales individuales de carácter especial de los integrantes de una Orquesta. No es relevante la aportación de instrumentos propios y ropa de trabajo, como lo demuestra el concepto indemnizatorio de desgaste de instrumentos o plus de vestuario.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Sala Social, de Cataluña	13-11-2002	JUR 30087/2001	Inexistencia de grupo de empresas, ya que las dos codemandadas tienen objeto social distinto y personal jurídico independiente y aun en el supuesto que se entendiera que existe un grupo de empresas para que se dé la responsabilidad solidaria en cumplimiento de las obligaciones laborales entre los componentes del grupo es necesario que las conexiones de sus distintos miembros sea, no ya económicas o financieras, sino de tipo laboral, plantilla única caja única o patrimonio social confundido, la prestación laboral al grupo de forma indiferenciada y la utilización abusiva de la personalidad jurídica independiente de cada una de las empresas en perjuicio de los trabajadores.
Superior de Justicia, Social, de Madrid	16-11-2002	AS 549/2002	Extinción del contrato de trabajo. Despido improcedente, legislación aplicable, efectos. Aplicación del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.
Superior de Justicia, Social, de Andalucía / Málaga	20-12-2002	AS 4149/2002	Fraude de ley, contrato temporal a quien había adquirido la condición de fijo. Contrato en prácticas.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Andalucía /Málaga	16-1-2003	AS 1518/2003	Contrato de trabajo en común, banda municipal que no tiene personalidad jurídica propia sino que es un servicio que presta el Ayuntamiento al cual pertenece y el que adopta todas las decisiones concernientes a la actuación y prestación de sus servicios, motivo por el que se erige en empresario que ha encomendado un trabajo en común a un grupo de trabajadores que entraron a prestar servicios de forma individual, en diferentes momentos y con diferente antigüedad, por lo que el citado Ayuntamiento conserva respecto de cada uno de ellos las obligaciones derivadas de la relación laboral.
Superior de Justicia, Social, de Andalucía/ Sevilla	13-2-2003	AS 2364/2003	Libertad de rescisión al arbitrio del matador del contrato de trabajo con el mozo de espadas, cuestión no contemplada en el convenio colectivo, despido improcedente.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid	11-3-2003	JUR 220727/2003	Se desestima la condición de fijo del auxiliar mozo de espadas atendiendo a la clasificación del jefe de cuadrilla al ser una previsión que no se establece en el convenio colectivo, nacional del espectáculo Taurino, debiendo entenderse que ha sido contratado para concretas corridas.
Superior de Justicia, Sala de lo social, de Cataluña	21-3-2003	AS 2510/2003	Extinción del contrato de trabajo temporal por finalización del tiempo convenido, despido inexistente.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña	31-3-2003	AS 281/2003	Nulidad de la doble escala salarial de convenio colectivo basada en la fecha de ingreso en la empresa, sin que exista una justificación objetiva y razonable de dicha diferenciación.
Superior de Justicia, Sala de lo Social de Madrid	21-4-2003	JUR 224432/2003	Se desestima la condición de fijo de un banderillero ya que no ha sido contratado como tal antes del 16 de febrero de cada año y no es el más antiguo en aplicación de las previsiones del convenio colectivo nacional del Espectáculo Taurino.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña	21-5-2003	JUR 160932/2003	Incompetencia de la Jurisdicción de lo Social debido a la inexistencia de relación laboral entre los integrantes de un grupo musical y su agente, ya que éste se limita a la función propia de agente colocador de artistas, al tratarse de una relación puramente civil ha de ser la Jurisdicción Civil la competente para conocer de la reclamación efectuada.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña	21-5-2003	AS 2510/2003	Considera válidos los contratos de trabajo temporales suscritos, aludiendo a que no es exigible motivación de causa que terminan por finalización del tiempo convenido.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Andalucía/ Málaga	23-5-2003	AS 2844/2003	Accidente in itinere, la empresa fue la encargada del desplazamiento. La mera circunstancia de la duración de la actividad, una sola actuación no es suficiente para desvirtuar la naturaleza de la relación laboral especial.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Aragón	23-5-2003	AS 1710/2003	Se pronuncia sobre la incapacidad permanente en grado de gran invalidez de un músico considerando que proviene de accidente de trabajo in itinere, accidente de trafico cuando volvía a su domicilio tras una actuación musical.
Superior de Justicia, Sala de lo social, de Galicia	18-7-2003	JUR 178291/2004	Incompetencia de la Jurisdicción de lo Social. Inexistencia de relación laboral ni especial ni ordinaria entre un grupo musical y un técnico de luces.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Galicia	19-7-2003	AS 1675/2004	Relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, exclusiones, personal técnico y auxiliar que colabora en el espectáculo, técnico de montaje y sonido.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Galicia	23-9-2003	JUR 47800/2004	Mutua de accidentes de trabajo. La actuación comprende, con la oportuna cobertura de riesgos laborales, la tarea artística y también las funciones inherentes o complementarias, entre las que figura el regreso de los artistas a su domicilio tras finalizar aquélla, aunque sea en la jornada siguiente. Accidente "in itinere".
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña	30-9-2003		Cláusula en contrato de trabajo en la que se hace responsable la actriz del mantenimiento y preparación de los materiales de uso particular para llevar a cabo su papel en el espectáculo, irrelevancia, ya que no puede desplazar la obligación legal del empresario de garantizar la seguridad de los trabajadores a su servicio. Infracción grave de la empresa, recargo del 50 por 100 sobre la prestación de incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente que sufre durante una representación al romperse una cuerda del columpio en el que actuaba a cuatro metros de altura, siendo según el pacto mencionado la actriz la encargada del mantenimiento de las cuerdas.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña	20-10-2003	JUR 7414/2004	Actores considerados fijos-discontinuos por realizar actividad artística reiterada y homogénea. Falta de llamamiento, despido improcedente.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Andalucía / Málaga	24-10-2003	AS 1085/2003	Educandos en los que al concurrir los presupuestos sustantivos de la relación laboral especial se estima ésta y su despido como improcedente. considera válidos lo contratos de trabajo temporales suscritos, aludiendo a que no es exigible motivación de causa que terminan por finalización del tiempo convenido.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid	26-1-2004	JUR 251242/2004	Procedimiento individual después de sentencia de conflicto colectivo, efectos de cosa juzgada, dado que la sentencia dictada en conflicto colectivo desestima la acción de conflicto y no da lugar a la declaración de derechos pretendida, ello determinará la desestimación de las acciones individuales. Refuerzo de plantilla.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de la Comunidad Valenciana	12-2-2004	AS 3197/2004	Actor considerado fijo-discontinuo por realizar actividad artística reiterada y homogénea. Falta de llamamiento al reanudarse la actividad, despido improcedente. Figurante en parque temático.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Castilla y León/ Burgos	3-3-2004	JUR 186250/2004	Reclamación de cantidad, inexistencia de relación laboral especial, la relación existente entre las partes se regula por lo Pactado en los Estatutos de la Asociación, carente de ánimo de lucro, teniendo como fines una labor artística y teatral, aprendizaje y desarrollo de dicha labor, promoción didáctica del teatro y la extensión de la cultura al conjunto de la sociedad.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid	4-3-2004	JUR 238751/2004	Prestación contributiva de desempleo, estimación, no hubo baja voluntaria sino finalización de obra
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña	15-3-2004	JUR 120665/2004	Exclusión de la relación laboral especial, técnico de luces y montaje. La existencia de la figura del trabajador asociado exige en todo caso que se estipule por escrito con el empresario, para que éste lo pueda ser también del asociado. Ello ha de implicar la lógica concreción de las circunstancias del trabajador que se asocia.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid	20-4-2004	AS 2888/2004	Subalterno que reclama por falta de contratación, pero no acredita la formalización expresa del compromiso como fijo subalterno, ni la intervención en la primera corrida de toros del matador para que pueda ser considerado como tal a falta de aquella formalización. Al no poder ser reputada su contratación como de fijo subalterno no ostenta el derecho a reclamar indemnización por lucro cesante como si de un despido se tratase.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña	3-5-2004	AS 2155/2004	Inexistencia de contrato para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo. Si bien las partes podrían haber optado por esta modalidad de contratación, ni consta que tal fuera su decisión ni resulta conforme a la naturaleza y finalidad de la relación de los artistas la indefinición del vínculo, debiendo por ello considerarse que el ámbito subjetivo de la norma reguladora debe entenderse normalmente referida a aquellos que prestan sus servicios en unidades del mismo que, no sujetas a las peculiaridades de las actuaciones artísticas, tienen una vocación de mayor presencia en los servicios estructurales, cual sucede con la hostelería y atracciones mecánicas así como su mantenimiento.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña	15-6-2004	JUR 212507/2004	Contrato temporal, extinción por finalización del tiempo convenido. Inexistencia de contrato para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo. Si bien las partes podrían haber optado por esta modalidad de contratación, ni consta que tal fuera su decisión ni resulta conforme a la naturaleza y finalidad de la relación de los artistas la indefinición del vínculo, debiendo por ello considerarse que el ámbito subjetivo de la norma reguladora debe entenderse normalmente referida a aquellos que prestan sus servicios en unidades del mismo que, no sujetas a las peculiaridades de las actuaciones artísticas, tienen una vocación de mayor presencia en los servicios estructurales, cual sucede con la hostelería y atracciones mecánicas así como su mantenimiento.
Supremo, Sala Social Casación para la unificación de la doctrina	15-7-2004	RJ 5362/2004	Doctrina del trabajo fijo discontinuo en la actividad de artistas en espectáculos públicos. Para que una demanda de fijeza pueda prosperar se requiere demostrar que los trabajos para los que el interesado ha sido contratado son los habituales y reiterados en la empresa en su misma identidad o por lo menos, con un grado de homogeneidad suficiente para estimar que entre uno y otro año una diversidad que merezca el calificativo de relevante. El contrato de trabajo se considera temporal porque no se acredita que cada año se llevara a cabo el mismo espectáculo o semejante en el que el actor intervenía, y queda probado que tras la firma del contrato de trabajo empezaba una temporada de ensayos, lo que debe interpretarse en el sentido de que si han de ensayar es porque el espectáculo de animación de calle no es el mismo se introducen variaciones,
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña	15-9-2004	JUR 284283/2004	Músico considerado fijo-discontinuo por realizar actividad artística reiterada y homogénea. Falta de llamamiento al reanudarse la actividad, despido improcedente.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña	20-10-2004	JUR 7414/2004	Trabajo fijo discontinuo, llamamiento. Discriminación de unos trabajadores frente a otros, inexistencia por falta de pruebas.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña	28-10-2004	AS 173/2005	Músico considerado fijo-discontinuo por realizar actividad artística reiterada y homogénea. Falta de llamamiento, despido improcedente. Contrato de grupo, jefe de grupo que además es el empresario de éste.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Castilla y León, Burgos	17-11-2004	JUR 72605/2005	Para poder accionar la actora por incumplimiento contractual, al amparo de artículo 1124 del Código Civil, es requisito indispensable que ella a su vez hubiera cumplido con su parte de la prestación.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Castilla y León, Burgos	18-11-2004	JUR 68897/2005	Para poder accionar la actora por incumplimiento contractual, al amparo de artículo 1124 del Código Civil, es requisito indispensable que ella a su vez hubiera cumplido con su parte de la prestación.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Castilla-La Mancha	16-12-2004	AS 62/2005	Incompetencia de la Jurisdicción de lo Social. Inexistencia de relación laboral entre los integrantes de un grupo musical y el jefe de grupo.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Castilla y León, Burgos	17-1-2005	JUR 64206/2005	Para poder accionar la actora por incumplimiento contractual, al amparo de artículo 1124 del Código Civil, es requisito indispensable que ella a su vez hubiera cumplido con su parte de la prestación.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Castilla y León, Burgos	20-1-2005	JUR 71382/2005	Para poder accionar la actora por incumplimiento contractual, al amparo de artículo 1124 del Código Civil, es requisito indispensable que ella a su vez hubiera cumplido con su parte de la prestación.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Galicia	24-2-2005	AS 450/2005	Incompetencia de la Jurisdicción de lo Social. Inexistencia de relación laboral entre los integrantes de una orquesta y el representante comercial de la misma.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña	8-3-2005	JUR 116620/2005	Contrato temporal, extinción por finalización del tiempo convenido. Inexistencia de contrato para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo. Si bien las partes podrían haber optado por esta modalidad de contratación, ni consta que tal fuera su decisión ni resulta conforme a la naturaleza y finalidad de la relación de los artistas la indefinición del vínculo, debiendo por ello considerarse que el ámbito subjetivo de la norma reguladora debe entenderse normalmente referida a aquellos que prestan sus servicios en unidades del mismo que, no sujetas a las peculiaridades de las actuaciones artísticas, tienen una vocación de mayor presencia en los servicios estructurales, cual sucede con la hostelería y atracciones mecánicas así como su mantenimiento.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Galicia	1-4-2005	AS 1253/2005	Pensión de jubilación, porcentaje aplicable, cotizaciones reales acreditadas con anterioridad al 1-1-1960 y cotizaciones ficticias por edad según la Orden de 18-1-1967, no cabe su acumulación, se requiere optar por unas u otras.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña	4-4-2005	AS 1133/2005	Músico en parque temático considerado fijo-discontinuo por realizar actividad artística reiterada y homogénea. Aunque se pueda considerar que ha sido representante extralegal de los artistas por haber representando a éstos en la negociación del Acuerdo Colectivo por imperativo legal no le son aplicables las garantías establecidas para los representantes legales y sindicales.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Baleares	8-4-2005	JUR 2114815/2005	Ineptitud artística sobrevenida, en base a lo dispuesto en el convenio colectivo de la empresa compete al director de la orquesta su apreciación y ante ella optar por un cambio de categoría profesional o la resolución del contrato de trabajo.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña	29-4-2005	AS 1507/2005	Inexistencia de relación laboral entre el grupo y un guitarrista y entre éste y el jefe de grupo.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña	2-5-2005	AS 1879/2005	Incompetencia de la Jurisdicción de lo Social. Inexistencia de relación laboral entre los integrantes de un grupo musical.
Supremo, Sala Social, casación para la unificación de la doctrina	17-5-2005	RJ 6414/2005	Doctrina del trabajo fijo discontinuo en la actividad de artistas en espectáculos públicos. Para que una demanda de fijeza pueda prosperar se requiere demostrar que los trabajos para los que el interesado ha sido contratado son los habituales y reiterados en la empresa en su misma identidad o por lo menos, con un grado de homogeneidad suficiente para estimar que entre uno y otro año una diversidad que merezca el calificativo de relevante. Contratos temporales, porque en un ámbito laboral especial como éste no es posible desconocer el legítimo derecho del organizador de espectáculos, cuyo éxito económico y por ende su supervivencia, dependen de la asistencia y buena acogida del público, a intentar mejorarlos y renovarlos permanentemente, esta es la finalidad de los “castings” que la empresa realizó de cara a la nueva temporada, para imponerle la contratación continuada de artistas que puedan ser un obstáculo para conseguir estos objetivos. Ningún reproche merece por consiguiente la decisión patronal de no volver a contratar a los actores por haber encontrado a un trompetista de mayor nivel que el del demandante que toca este instrumento, lo que obviamente supone una mejora de la orquesta, y de sustituir a la tuba que toca el otro por un contrabajo, consiguiendo con ello la renovación parcial del espectáculo.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de la Comunidad Valenciana	26-5-2005	AS 1967/2005	Cesión ilegal de trabajadores, queda acreditado que el actor suscribe contrato de trabajo con la empresa para prestar servicios en otra empresa, un parque temático, sólo tenía relación con su empresa a efectos de pago, mientras que era el parque temático quien ostentaba el poder disciplinario y quien aportaba el atrezzo que el actor utilizaba, realizando el mismo trabajo de figuración a pie de calle y en los espectáculos ha habido efectuado en anteriores contratos que había suscrito directamente con el parque temático, ya que la cesión puede tener lugar aun cuando se trate de dos empresas reales si el trabajador de la una trabaja permanentemente para la otra y bajo las ordenes de ésta y aunque se ha acreditado que la empresa que facilita el personal tiene una actividad propia lo relevante a efectos de la cesión consiste en que esa organización no se “ha puesto en juego”, se ha limitado a suministrar la mano de obra del actor a la empresa arrendataria. Motivo por el que condena solidariamente a ambas empresas a las consecuencias legales derivadas del despido del actor
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid	5-7-2005	AS 1979/2005	Precontrato de trabajo artístico, existencia. La indemnización por daños no opera de forma automática, es necesario para adoptar el mencionado pronunciamiento condenatorio, que el demandante alegue en su demanda adecuadamente las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, que justifiquen suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate, y dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid	18-7-2005	AS 236/2006	Extinción de contrato de duración determinada, inexistencia de fraude de ley, la normativa de los artistas permite pactar la temporalidad del contrato, admite la contratación temporal como regla general.

Tribunal	Fecha	Referencia	Resumen
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid	18-7-2005	AS 236/2006	La contratación temporal de los artistas en espectáculos públicos constituye la regla general y la excepcionalidad la contratación indefinida con carácter de fijeza discontinua o contrato a tiempo parcial, circunstancia que no ha sido alegada en el proceso, considerando que en el supuesto no ha habido fraude de ley, sino la terminación de contrato de duración determinada.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid	26-9-2005	AS 1260/2006	Alude a la exclusión de la obligatoriedad de realizar ensayos gratuitos y a la inclusión de los ensayos en la jornada laboral, pero el hecho de que el actor haya realizado ensayos no es suficiente para salvar la responsabilidad probatoria que le incumbe en relación al despido verbal que aduce.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid	7-12-2005	AS 589/589	Doblaje, previsión en el convenio colectivo nacional de que los actores contratados por tiempo indefinido están obligados a trabajar en exclusiva para su empresa en la especialidad o especialidades por las que estén contratados, se acredita que el doblador simultaneó el trabajo en su empresa con el realizado para la empresa Radio Televisión Española.
Sentencia del Tribunal Superior, Sala de lo Social, de Canarias	16-12-2005	AS 232/2006	El trabajador contratado para temporadas sucesivas con carácter temporal ha de considerarse bien contratado y bien cesado con la sola finalización de la temporada a la que alcanza el contrato. La razón de esta especificidad se encuentra en las peculiaridades de la actividad del trabajo de los artistas, tanto referidas a la propia persona del artista – que exige de una aptitud y cualificación especiales en permanente renovación –, como de la propia actividad y el marco en que se desarrolla-sometidas a constantes cambios e innovaciones-.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, Canarias, Santa Cruz de Tenerife	22-2-2006	JUR 133783/2006	El hecho de finalizar un contrato de trabajo temporal, sin causa existente y pretender darle autonomía al empresario para hacer lo que estime conveniente y cuando quiera, sin ajustarse a unas normas preestablecidas conlleva a declarar fraude y a la consideración del despido improcedente.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, Canarias, Santa Cruz de Tenerife	8-3-2006	AS 1244/2006	Contrato de arrendamiento se servicios, se acredita el alto grado de autonomía en la ejecución de la actividad, música, no ya por cuanto el repertorio musical lo eligen ellos (dato secundario, sino porque el vestuario no se sujeta a las ordenes patronales (actúan con ropa de calle) dato relevante en un sector como el de la hostelería, en el que la uniformidad es la regla, dato como es hecho notorio.
Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid	18-4-2006	JUR 68476/2006	Inexistencia de relación laboral especial, Directora de Producción. La argumentación de la demandante se sustenta en la equivalencia a efectos de cotización en materia de Seguridad Social, poniendo de relieve el Tribunal a efectos de Seguridad Social la consideración de artista es más amplia lo que implica que no todo trabajador que cotice con arreglo a las especialidades previstas en la materia será sujeto de Relación laboral especial.

3. CONVENIOS COLECTIVOS

Nacionales

- Acuerdo Marco Nacional de artistas y técnicos en salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 25-9-1998).
- Convenio colectivo nacional de profesionales de doblaje (rama artística) (BOE 17-1-1994).
- Convenio colectivo estatal regulador de actores en empresas productoras de obras audiovisuales (BOE 14-4-2005)
- Convenio colectivo nacional para el espectáculo taurino (BOE 15-4-2006).

De Comunidad Autónoma

- Convenio colectivo de doblaje y sonorización (rama artística) de Andalucía (BOJA 8-9-1994).
- Convenio colectivo para actores de teatro de la Comunidad de Madrid (BOCM 3-10-1996), prorrogado y revisado salarialmente (BOCM 1-3-2005).
- Convenio colectivo para de profesionales de doblaje (rama artística) de Cataluña (DOGC 6-10-1997).
- Convenio colectivo de profesionales de doblaje (rama artística) de Valencia (DOGV 23-10-2002).
- Convenio colectivo de profesionales de la danza, circo, variedades y folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 2-8-2004), revisión salarial (BOCM 27-4-2006).
- Convenio colectivo de actores y actrices de teatro de Cataluña (DOGC 15-3-2005), modificación (DOGC 13-10-2005).

De empresa

- Acuerdos relativos al convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, condiciones de integración del Ballet Nacional de España, Compañía Nacional de Danza y Coro Titular del Teatro de la Zarzuela (BOE 10-4-2001).

- Convenio colectivo de la empresa Ente Público Radio Televisión Española S.A. y sus sociedades estatales, Anexo III, Orquesta Sinfónica y Coro y actores fijos de radio (BOE 25-3-1994).
- Convenio colectivo de la empresa Organismo Autónomo Municipal Palacio de la Música, Congresos y Orquesta de Valencia (BOP 6-11-1997).
- Convenio colectivo de la empresa Fundación Pública de las Baleares para la Música (BOCAIB 2-3-1999).
- Convenio colectivo de la empresa Banda Municipal de Música del Ayuntamiento de Telde, Las Palmas de Gran Canaria (BOP 10-11-1999).
- Convenio colectivo de la empresa personal artístico del Ballet de Zaragoza (BOP 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 Patronato Juan Crisóstomo de Arriaga, Orquesta Sinfónica de Bilbao (BOP 8-3-2001).
- Convenio colectivo de la Empresa Orquesta Sinfónica de Castilla y León S.A. (BOP Valladolid 2 -7-2001).
- Convenio colectivo de la empresa Fundación Orquesta Filarmónica de Gran Canaria (BOP Las Palmas 23-7-2003).
- Convenio colectivo de la empresa Fundación Gran Teatro Liceo (DOGC 28-7-2003).
- Convenio colectivo de la empresa Orquesta de Sevilla S.A. (BOP 1-10-2003).
- Convenio colectivo de la empresa Consorcio Orquesta Ciudad de Málaga (BOP 26-2-2004).
- Convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias (BOPA 25-6-2005).
- Convenio colectivo de la empresa Orquesta de Euskadi S.A. (BOP Guipúzcoa 1-8-2005).
- Convenio colectivo de la empresa Consorcio para la Promoción de la Música de La Coruña (BOP 28-10-2005).

- Convenio colectivo de la empresa personal laboral al servicio de Patronato Insular de Música (BOP Tenerife 27-12-2005)