

II.4. DERECHO DEL TRABAJO

PECULIARIDADES DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ARTISTAS

Por la Dra. PILAR PALOMINO SAURINA
*Profesora Ayudante del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Extremadura*

Resumen

Estudio sobre la relación laboral especial de los artistas. Su ámbito de aplicación, los derechos y deberes de los artistas y las vicisitudes del contrato.

Abstract

Study on the special employment relationship of artists. Its scope, rights and duties of artists and vicissitudes of contract.

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- III. CAPACIDAD PARA CONTRATAR
- IV. FORMA DEL CONTRATO
- V. EL PERÍODO DE PRUEBA
- VI. LA DURACIÓN DEL CONTRATO
 1. MODALIDADES CONTRACTUALES: EL TRABAJO FIJO DE CARÁCTER DISCONTINUO
- VII. LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES
 1. EL DEBER DE DILIGENCIA DEL ARTISTA EN LA PRESTACIÓN DE SU TRABAJO
 2. EL DERECHO A LA OCUPACIÓN EFECTIVA
 3. EL PACTO DE PLENA DEDICACIÓN
- VIII. EL SALARIO DEL ARTISTA
- IX. LA JORNADA DE TRABAJO
- X. DESCANSOS Y VACACIONES
- XI. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de los artistas desarrollado en espectáculos públicos constituye una relación laboral de carácter especial, tal y como proclama el art. 2.1.e) del E.T. desde su redacción de 1980, asumiendo la declaración de especialidad del trabajo artístico que efectuó en su día, por vez primera, la Ley de Relaciones Laborales de 1976.

La calificación de la relación del artista como relación especial supone su inclusión expresa en el ámbito normativo del Derecho del Trabajo y, al mismo tiempo, la aceptación de determinadas peculiaridades en su régimen jurídico impuestas por la naturaleza, sin duda especial, de la prestación artística que constituye su objeto.

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

El espectáculo público, en cuanto marco en el que se desarrolla la actividad artística, se presenta como un ámbito altamente peculiar, ya que, en su seno, la organización y dirección del trabajo del artista queda inevitablemente impregnada de especialidades. Desde este punto de vista, el presupuesto de la dependencia se ve modulado en diferentes sentidos, verificándose en ocasiones un cierto grado de independencia del artista a la hora de desarrollar la dimensión artística de su prestación, o, en contrario, quedando el trabajador sujeto a instrucciones de tal índole que acentúan sobremanera la subordinación.

Además de las peculiaridades mencionadas, que fundamentan la específica regulación respecto de determinadas materias, resulta relevante destacar que la variada gama de actividades artísticas existentes requería de una normativa que, partiendo de una regulación de las cuestiones comunes a todas ellas, permitiera el juego de la negociación colectiva, con mayor flexibilidad de la que viene siendo habitual en el ámbito de las relaciones laborales. En este sentido, la negociación colectiva de los diferentes sectores artísticos crea en ocasiones auténticos subregímenes especiales que adaptan las previsiones reglamentarias a las peculiaridades específicas de cada actividad.

A través del presente estudio se pretende dar cuenta del régimen jurídico que el R.D. 1435/1985, de 1 de agosto, establece para el contrato de trabajo del artista en espectáculos públicos, sujeto de dicha relación laboral especial.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El art. 1 R.D. 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, delimita el ámbito de aplicación del mismo. Conforme al precepto mencionado, se entiende por dicha relación la que se establece entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y los que se «dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquellos, a cambio de una retribución».

La nota definidora de la relación, junto a las generales de voluntariedad, retribución e inclusión en el ámbito de organización y dirección ajenos, es la prestación de la actividad artística, siempre que tenga lugar en el seno de un espectáculo público¹. Quedan incluidas expresamente en el ámbito de aplicación del R.D. 1435/1985 las actividades desarrolladas directamente ante el público o destinadas a la grabación para su difusión posterior, en medios como el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, las instalaciones deportivas, los circos, salas de fiestas o discotecas y, en general, cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a actuaciones de tipo artístico o de exhibición.

Sin embargo, quedan excluidas las actuaciones artísticas que se realicen en un ámbito privado, aunque sin perjuicio del carácter laboral que pueda corresponder a la contratación y a la competencia, en su caso, del orden jurisdiccional social para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma. Ello resulta también coherente con la exigencia de que la prestación de la actividad artística tenga lugar en el seno de un espectáculo público ya que todo lo que no pueda considerarse como tal, y sea reconducible por tanto al ámbito privado, excluye la aplicación de la normativa especial contenida en el R.D. 1435/1985.

El R.D. 1435/1985 regula exclusivamente la relación laboral de los artistas, motivo por el cual, del ámbito de aplicación previsto se excluyen también las relaciones laborales del personal técnico y auxiliar que colabore en la producción de espectáculos. Igualmente, resulta acertada la aclaración de que, con la regulación especial contenida en Real Decreto que analizamos, no se perjudica la normativa específica referente a los aspectos administrativos de organización y participación en espectáculos públicos, que conserva su vigencia con independencia de la regulación propia de los aspectos laborales de la actuación en los mismos de los artistas.

¹ F. DURÁN LÓPEZ, «La relación laboral especial de los artistas», *Relaciones laborales*, tomo 1, 1986, pág. 227.

III. CAPACIDAD PARA CONTRATAR

El art. 6.4 E.T. recoge la posibilidad de que los menores de dieciséis años puedan intervenir en espectáculos públicos bajo determinadas condiciones y en casos excepcionales, estableciendo unos requisitos que han sido desarrollados en el art. 2 R.D. 1435/1985. Así, se precisa la autorización de la autoridad laboral, con carácter excepcional y siempre que no entrañe peligro para la salud física del menor ni para su formación profesional y humana. Dicha autorización deberá ser solicitada por los representantes legales del menor, con el consentimiento de éste, si tuviere suficiente juicio, y su concesión se efectuará por escrito, especificando el espectáculo o actuación para el que se confiere. Una vez concedida, el padre o tutor deberá celebrar el contrato que corresponda, acompañado del previo consentimiento del menor si tuviere suficiente juicio. También al padre o tutor corresponde ejercer las acciones derivadas del contrato.

Los aspectos del procedimiento específicamente detallados son los siguientes:

- a) La autorización deberá ser solicitada por «los representantes legales» del menor. La persona que puede instar la autorización no es, por tanto, ni el propio menor ni tampoco quien pretenda ser su empresario, sino solo sus representantes legales, es decir, sus padres (art. 162 C.c.) «conjuntamente (arts. 154 y 162 C.c.), o bien uno de ellos aisladamente con el consentimiento expreso o tácito del otro (art. 156 C.c.), y el tutor respecto al menor sometido a tutela (art. 262 C.c.)». De manera que mucho menos se puede admitir la posibilidad de que la solicitud sea efectuada por «el representante artístico o *manager* del menor», figura cuya intervención no tiene cabida en los términos procedimentales reglamentarios y que, por otra parte, entraría en abierta contradicción con la imperativa excepcionalidad del trabajo infantil en espectáculo público.
- b) La solicitud por los representantes del menor deberá acompañarse del consentimiento de éste, si tiene suficiente juicio.

Se trata ésta de una exigencia que va referida al momento de la solicitud de la autorización, no aún al de la celebración del contrato, y que tiene como necesario presupuesto la posesión por el niño del suficiente juicio, con el consiguiente problema de la determinación de cuando puede tenerlo.

En este sentido, el Código civil no precisa una edad, aunque en varios de sus artículos parece presumirlo a partir de los doce años, no descartando la posibilidad de su posesión incluso antes, dependiendo de cada menor en particular. Si se da tal circunstancia la solicitud debe incluir indicación de que el niño presta su consentimiento para realizar el trabajo. Aunque este consentimiento no es vinculante, ni para la autoridad laboral en orden a autorizar, ni para el propio menor en cuanto a la efectiva realización posterior de la intervención.

Si el menor no tiene suficiente juicio, la solicitud deberá contener, al menos, indicación de esta circunstancia, pudiendo la autoridad laboral, no obstante, requerir la comparecencia del menor cuando de las circunstancias concurrentes deduzca la posibilidad de la suficiencia de juicio del mismo.

- c) La autoridad laboral deberá dar, en su caso, audiencia al menor. Y es que, la inclusión en la solicitud del consentimiento del niño con suficiente juicio no excluye el derecho de éste a ser oído en el procedimiento, dada su personal implicación en el mismo, tal y cómo reconoce el art. 9 L.O. 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.
- d) Celebración del contrato por los representantes legales del menor, esto es, el padre o tutor.

La patria potestad debe ser ejercitada «conjuntamente por ambos progenitores». Hay casos, no obstante, en que el contrato lo puede celebrar uno solo: cuando haya desacuerdo entre los padres, en cuyo caso el Juez «atribuirá la facultad» a uno o a otro; cuando los padres «vivan separados» correspondiendo actuar entonces a «aquel con quien el hijo conviva»; y también «en defecto o por ausencia, incapacidad o imposibilidad de uno de los padres», previéndose para tal eventualidad la posibilidad de que el contrato sea celebrado «exclusivamente por el otro»².

No dándose ninguna de las anteriores circunstancias, la contratación por uno solo de los padres también es posible, no obstante, cuando ello sea «conforme al uso social y a las circunstancias o en situaciones de urgente necesidad» y, por supuesto, cuando el progenitor que contrate cuente «con el consentimiento expreso o tácito del otro», presumiéndose, respecto de terceros de buena fe, que el contrato celebrado por uno de los padres cuenta «con el consentimiento del otro»³.

- e) Consentimiento previo del menor para el contrato. De tal manera que, si el menor no ha alcanzado el suficiente juicio, el contrato se llevará a cabo por el padre, madre o tutor, mientras que si tuviese suficiente juicio, deberá otorgar su consentimiento junto al de su representante, padre, madre o tutor. En consecuencia, el consentimiento del menor es, en realidad, el elemento clave del contrato.

Junto a los menores en espectáculos públicos, el art. 2 también prevé la capacidad para contratar por razón de la nacionalidad, en cuyo caso habrá que estar a la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España. En este sentido es necesario destacar, que los artistas procedentes de los Estados miembros no serán objeto de trato desigual respecto a los artistas españoles por lo que se refiere al acceso al empleo y al desarrollo de la actividad artística, así

² Art. 156 C.c.

³ Art. 156 C.c.

como a efectos de desplazamientos, estancia o residencia para trabajar en el sector de espectáculos públicos⁴. Sin embargo, los artistas extranjeros no comunitarios deben cumplir las previsiones de la L.O. 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Así, esta Ley parte del reconocimiento del «derecho al trabajo y a la Seguridad Social» de los extranjeros «que reúnan los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en las disposiciones que la desarrollo», quienes podrán «ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena» y acceder «al sistema de la Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente»⁵.

Este condicionamiento legal de la posibilidad de trabajo del extranjero en España a los requisitos previstos por la propia L.O. 4/2000, de 11 de enero, supone una referencia tanto a la licitud de la forma de entrada en el país y permanencia en el mismo, como en especial, a la necesidad de obtener la correspondiente autorización administrativa previa para trabajar. Aunque sobre este último aspecto, esta Ley recoge algunas excepciones, entre las que se encuentra la realización de determinados trabajos artísticos en espectáculos públicos. Así, el art. 41.1 g) L.O. 4/2000, de 11 de enero, dispone que «no será necesaria la obtención de autorización de trabajo para el ejercicio de las actividades siguientes: ... Los artistas que vengan a España a realizar actuaciones concretas que no supongan una actividad continuada».

IV. FORMA DEL CONTRATO

El art. 3.1 R.D. 1435/1985 determina que el contrato de trabajo artístico se formalizará en todo caso «por escrito y en ejemplar triplicado», esto es, un ejemplar para cada una de las partes que contraten y otro que se registrará en el Servicio Público de Empleo Estatal. El requisito de la forma escrita ha sido considerado *ad probationem* y, en cuanto que no es constitutivo, su ausencia no afecta a la validez y eficacia del contrato sino al hecho de posibles consecuencias de tipo administrativo sancionador. Desde esta perspectiva, también se justifica la formalización por escrito a efectos de la acreditación de las condiciones de contratación.

A continuación, el apartado segundo del art. 3 R.D. 1435/1985 establece los requisitos mínimos que deberán figurar en el contrato, a saber: la identificación de las partes, el objeto del contrato, la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que integren la misma y, por último, la duración del contrato así como, en su caso, de período de prueba.

Ambos apartados guardan una estrecha relación entre sí, toda vez que el contenido mínimo que establece el segundo solo tiene sentido sobre el presupuesto

⁴ J. GONZÁLEZ SÁNCHEZ, «La actividad laboral en España de los artistas no comunitarios en espectáculos públicos», *Aranzadi Social*, n.º 2, 2002 (B.I.B. 2002/29).

⁵ Art. 10 L.O. 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

del cumplimiento del primero, así como que, en rigor, igualmente resultará incumplida la forma exigida si el contrato, pese a formalizarse por escrito, no incluye el mencionado contenido.

Por tanto, la forma reglamentariamente exigida al contrato de trabajo artístico en espectáculos públicos abarca no solo la escritura, y por triplicado ejemplar, del consentimiento de las partes en cuanto a intercambiar ese trabajo por salario, sino que incluye también dicho contenido mínimo, que debe ser igualmente escrito. Se mantiene así la línea de las antiguas normas sectoriales sobre artistas, a la vez que se sigue el ejemplo de casi todos los Decretos reguladores de relaciones especiales de trabajo.

En todo caso, la forma exigida no impide que el contrato se celebre primero verbalmente y que, con posterioridad, se redacte por escrito y se firme el documento. En este sentido, el art. 3.1 R.D. 1435/1985 ordena la formalización del contrato, no su directa celebración por escrito en unidad de acto.

En la práctica lo habitual será, la mayoría de las veces, esa descomposición en dos actos, aunque si se trata de cumplir escrupulosamente el mandato reglamentario, parece que, pese a la indeterminación del momento de cumplimiento de la formalización exigida, y a salvo lo que al respecto disponga el convenio aplicable, el acuerdo verbal tendrá que escribirse y firmarse cuanto menos con anterioridad al inicio de la actividad artística convenida, teniendo en cuenta, además, que cualquiera de las partes podrá exigir a la otra, durante la espera para iniciar las mutuas prestaciones, que el contrato se formalice por escrito.

Con todo, la forma escrita no llega a convertirse en un presupuesto para la validez o eficacia del contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos. Aunque el R.D. 1435/1985 no establece los efectos del eventual incumplimiento de su exigencia y deja así abierto el interrogante sobre la naturaleza constitutiva o declarativa de la forma escrita, la doctrina y los Tribunales son unánimes en cuanto a que la contravención de la norma no supone en ningún caso la nulidad del contrato.

V. EL PERÍODO DE PRUEBA

La validez y eficacia del período de prueba viene expresamente sometida por el R.D. 1435/1985 a una serie de condiciones, cuyo incumplimiento determinará la nulidad del pacto en cuestión. A saber:

- a) El contrato de trabajo artístico en el que se incluya dicho pacto ha de tener una «duración superior a diez días». No es válido, el pacto de prueba, aun escrito, si el contrato tiene una duración inferior a la indicada.
- b) La duración acordada del período de prueba no puede 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», computándose su duración desde el momento en que «se inicia la prestación de trabajo efectivo», incluidos en él los ensayos.

- c) Esta última previsión puede parecer excesivamente corta dada la cualificación del trabajo a desempeñar, pero no hay que olvidar que se trata también de un trabajo en el que cabe medir de forma más inmediata su aceptación por el público al que va dirigido o su nivel de calidad⁶.

Para su eficacia, han de quedar necesariamente consignados por escrito en el documento contractual tanto el pacto de someter la relación laboral a prueba, como la duración acordada para ésta, y asimismo cuantos otros extremos que se pacten para la misma. Pero, dada la improbabilidad del supuesto de un pacto de prueba escrito que no especifique su duración, la exigencia de la escritura pone de manifiesto otra exigencia para la validez de la cláusula en cuestión: que el período de prueba tiene que pactarse justamente en el mismo momento de la celebración del contrato, siendo nulo el pacto alcanzado después de iniciada la prestación de servicios.

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

VI. LA DURACIÓN DEL CONTRATO

Una de las especialidades más significativas del régimen jurídico aplicable a los artistas en espectáculos públicos se encuentra en la duración de los contratos de trabajo. Sobre este aspecto, el art. 5.1 R.D. 1435/1985 dispone que «el contrato de los artistas en espectáculos públicos podrá celebrarse para una duración indefinida o determinada. El contrato de duración determinada podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel».

⁶ F. DURÁN LÓPEZ, «La relación laboral especial de los artistas», *op. cit.*, pág. 7.

Como puede comprobarse, a diferencia de lo establecido en el art. 15 E.T., del que se deriva la preferencia por el contrato indefinido, estableciendo la posibilidad de contratar temporalmente en supuestos específicamente tasados y previa concurrencia de una causa que lo justifique, el R.D. 1435/1985 rompe esta preferencia al admitir en régimen de igualdad la contratación indefinida o temporal para este colectivo, sin necesidad de especificar causa o circunstancia que justifique la temporalidad del vínculo. Es más, tradicionalmente, la prestación de trabajo de los artistas viene siendo articulada de forma sumamente frecuente a través del recurso a la contratación temporal. Esta primacía de los vínculos temporales sobre los indefinidos responde a la propia naturaleza de las prestaciones de este tipo, al tratarse generalmente de actividades destinadas a ser realizadas durante un período de tiempo determinado y a que el recurso a la contratación temporal en el sector artístico no se encuentra sometido a causa, esto es, se perfila como acausal o coyuntural.

El art. 5.1 R.D. 1435/1985 establece una serie de supuestos en los que podrá celebrarse un contrato de duración determinada: para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada, y por el tiempo en que una obra permanezca en cartel. Es destacable que el precepto admite que la contratación temporal pueda revestir cualquiera de las modalidades habituales en que el trabajo artístico se desarrolle, a la vez que silencia la duración máxima o mínima para dichas modalidades, por lo que serán las partes quienes libremente fijarán tanto la modalidad como la temporalidad de contrato respetando en cualquier caso lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector artístico de que se trate⁷.

El contrato celebrado para una o varias actuaciones permite a las partes delimitar el objeto del mismo en función del concreto número de intervenciones artísticas que llevará a cabo el trabajador, mientras que la celebración del contrato por tiempo cierto permite a las partes establecer un período de tiempo durante el cual tendrá lugar la prestación de servicios artísticos, de manera que, agotado el mismo, decae la contratación.

Asimismo, el contrato de trabajo celebrado para una temporada es aquel cuya duración queda fijada en función de la de la temporada artística propia de cada sector de actividad (música, teatro, circo, espectáculo taurino). Y por último, en los contratos celebrados para el tiempo en que la obra permanezca en cartel o, mientras sea ofrecida al público, el objeto del contrato queda constituido por unos servicios concretos, de naturaleza artística, investidos de autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, dadas las características propias de los espectáculos públicos y cuya ejecución, si bien limitada en el tiempo, resulta en principio de duración incierta, pues no se puede saber

⁷ I. ALZAGA RUIZ, I. BAVIERA PUIG y J. ROMERAL HERNÁNDEZ, «La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos», en VV.AA., *Relaciones laborales especiales y contratos con peculiaridades*, vol. II, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2011, pág. 294.

de antemano cuál será la acogida del público ante el espectáculo concreto, ni durante cuánto tiempo se mantendrá el interés del mismo.

El art. 5.1 R.D. 1435/1985 establece que podrán acordarse prorrogas sucesivas de los contratos de duración determinada salvo que se incurriese en fraude de ley. De la lectura del precepto y del análisis de la jurisprudencia cabe deducir las siguientes notas características: a) la celebración de las mismas debe ser por mutuo acuerdo de las partes, no solo porque así se deduce de la expresión podrán, sino porque se deduce del presupuesto sustantivo de la voluntariedad en la prestación de trabajo; b) dado que el precepto no establece el momento en que se precisa dicho acuerdo, será posible antes del vencimiento del contrato o en el momento de su finalización; c) no se prevé duración mínima o máxima de las prorrogas, por ello, a falta de previsión sobre su duración, ésta lo será por el mismo período al anterior que se prorroga; d) tampoco existe limitación en cuanto al número de prorrogas, de manera que la sucesión de éstas no dará lugar a la transformación del contrato en indefinido; e) existe libertad de forma, salvo pacto en contrario; f) llegado el cumplimiento del término inicialmente pactado, sin que exista denuncia expresa de las partes, la relación laboral temporal se considerará tácitamente prorrogada; ahora bien, dicha prorroga será igualmente temporal dada la exclusión reglamentaria de reglas sobre duración máxima para el contrato de trabajo artístico.

1. MODALIDADES CONTRACTUALES: EL TRABAJO FIJO DE CARÁCTER DISCONTINUO

El trabajo fijo discontinuo se caracteriza por ser el que se realiza alternando períodos de actividad con otros de inactividad, reiterándose las fases activas año tras año, bien de forma periódica, obedeciendo a una secuencia regular, o bien en fechas inciertas. Actualmente, la regulación del trabajo fijo y discontinuo de carácter periódico se recoge en el art. 12.3 E.T., caracterizado como un contrato celebrado a tiempo parcial y por tiempo indefinido, en tanto el trabajo fijo y discontinuo que no se repite en fechas ciertas queda ubicado en el art. 15.8 E.T., al margen del contrato a tiempo parcial. De este modo, el encaje de un trabajo artístico en uno u otro precepto depende de si el mismo se repite cíclicamente en fechas ciertas o regulares o si, por el contrario, resulta imposible prever las fechas exactas de reanudación de la actividad.

El trabajo fijo discontinuo del artista en espectáculos públicos se caracteriza por ser aquel en el que el artista es llamado año tras año para formar parte del espectáculo que se ofrece dentro de cada temporada artística. Si no existe plena identidad entre el espectáculo a que es llamado el artista una temporada tras otra, el vínculo es temporal y no existe fijo discontinuo, a salvo de que las partes hubieran pactado lo contrario. Del mismo modo, se niega la calificación de fijo discontinuo cuando el sujeto trabajador queda constituido por un grupo de trabajadores que varía en su composición temporada tras temporada ya que solo se entiende contrato de personal fijo y discontinuo en caso de grupos permanentes o integrados siempre por los mismos profesionales.

Cuando exista, entre el empresario y el artista un contrato fijo discontinuo, el régimen aplicable será el propio del art. 15.8 E.T. Así, el empresario tiene la obligación de efectuar llamamiento al artista cuando vaya a reanudar la actividad para la que le contrató, en el orden y la forma previstos por la negociación colectiva o, en su defecto, debiera considerarse aplicable el tradicional criterio de antigüedad. La ausencia de llamamiento, iniciándose la actividad en cuestión, permite reclamar al artista en procedimiento por despido, comenzando a contar el plazo de los veinte días hábiles desde el momento en el que tuviera conocimiento de la falta de convocatoria, sin que suponga despido la falta de llamamiento, iniciada ya la temporada artística, que obedece a una nueva organización empresarial de la actividad contratada.

VII. LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

En relación con los derechos y obligaciones de las partes, el art. 6 R.D. 1435/1985 declara aplicable a esta relación laboral especial, los derechos y deberes básicos previstos en la sección 2.^a del capítulo I del Título I E.T. De tal manera que, los artistas tienen los derechos listados por el art. 4 E.T., es decir, libre sindicación, negociación colectiva, huelga, así, como, ya en la relación de trabajo, el derecho a la ocupación efectiva, a no ser discriminados, a la percepción puntual de la remuneración pactada, y por supuesto, a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo, de la negociación colectiva y de cuantas normas no laborales puedan incidir en la relación contractual, engrosando su contenido.

En cuanto a los deberes, la remisión recae básicamente sobre los enumerados por el art. 5 E.T.: cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten... y cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

El art. 6 R.D. 1435/1985 pone el acento en algunos derechos y obligaciones específicas que por las características del trabajo del artista tienen un tratamiento más pormenorizado, como son el deber de diligencia, el derecho a la ocupación efectiva y el pacto de plena dedicación.

1. EL DEBER DE DILIGENCIA DEL ARTISTA EN LA PRESTACIÓN DE SU TRABAJO

De acuerdo con el art. 6.2 R.D. 1435/1985 «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 afecte a la organización del espectáculo».

Así, el artista está sometido a una particular diligencia, debiendo 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 afecte a la organización del espectáculo. El deber de diligencia adquiere pues estas matizaciones concretas, debiendo la prestación del artista corresponderse con sus personales aptitudes artísticas y con lo que se espera de ellas, pudiendo la falta de diligencia así entendida, si concurren las circunstancias precisas para apreciar un incumplimiento contractual, dar lugar a la imposición de las sanciones disciplinarias correspondientes⁸. Esto es, las consecuencias del incumplimiento variarán dependiendo de que éste sea injustificado y afecte a la esencia de la prestación, impidiendo su realización, en cuyo caso la sanción puede llegar hasta el despido disciplinario del artista, o que el incumplimiento, aun siendo culpable, no impida el cumplimiento tardío de la obligación, lo que provocará la sanción del artista conforme al cuadro sancionador correspondiente, sin excluir el mecanismo resarcitorio de daños y perjuicios.

Paralelamente al deber de diligencia el art. 6.2 R.D. 1435/1985 introduce otro matiz en la obligación laboral básica del artista como es el cumplimiento de las órdenes del empresario, en lo que afecte a la organización del espectáculo. Con ello se pretende recortar las facultades directivas del empresario para hacerlas compatible con la necesaria independencia del artista en la prestación de su trabajo, puesto que en el contenido de la misma predomina la capacidad creativa del artista, lo que supone un condicionante de la contratación misma y de su prestigio profesional. Luego, si bien el artista en cuanto trabajador debe cumplir su obligación observando las órdenes del empresario en cuanto organizador del espectáculo, habrá que valorar hasta qué punto dichas órdenes pueden suponer un menoscabo del derecho del artista a su libertad de actuación y, por ende, a su promoción profesional.

2. EL DERECHO A LA OCUPACIÓN EFECTIVA

El art. 6.3 R.D. 1435/1985 introduce un reforzamiento del derecho a la ocupación efectiva del artista, por cuanto en estos trabajadores concurre un interés específico, más intenso que en la generalidad de trabajadores, a la imagen y a la publicidad derivada de su trabajo real para su promoción profesional. Derivado de ello el precepto reconoce el derecho no solo a la actuación ante el público sino también a los ensayos y actos preparatorios, al tratarse de procesos imprescindibles para su preparación de cara a desarrollar su trabajo de acuerdo a las exigencias de su profesión y su prestigio profesional.

No obstante, dado el fundamento y finalidad del derecho, no todos los supuestos en que el artista, por decisión del empresario, no llegue a realizar la actividad artística objeto del contrato, serán constitutivos de un incumplimiento por éste de su obligación de dar ocupación efectiva a aquél. A tal efecto,

⁸ F. DURÁN LÓPEZ, «La relación laboral especial de los artistas», *op. cit.*, pág. 9.

el art. 6.3 R.D. 1435/1985 expresamente exceptúa de esta consideración al incumplimiento que esté tipificado como sanción en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable. La sanción que supone la no ocupación efectiva del trabajador es la suspensión de empleo y sueldo durante un determinado período de tiempo que comportará la exclusión del trabajador tanto de los ensayos como de las actuaciones en el espectáculo.

En definitiva, solo suponen violación de la ocupación efectiva del trabajador aquellos impedimentos imputables al empresario que supongan una voluntad deliberada de éste de negar el derecho reconocido por la norma, lo que especialmente sucede cuando la decisión empresarial de no ocupar al trabajador, carece de causa o razón justificativa, o cuando teniéndola resulte prohibida o contraria al Ordenamiento Jurídico.

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

3. EL PACTO DE PLENA DEDICACIÓN

A través de este pacto el artista se compromete durante su vigencia, a cambio de una remuneración económica, a no realizar otras actividades por cuenta propia o ajena, imponiéndosele la obligatoriedad de la dedicación exclusiva a la empresa con la que concierta la plena dedicación. Podrá acordarse por las partes antes del inicio efectivo de la prestación o con posterioridad al mismo, mediando en este segundo supuesto acuerdo novatorio del pacto inicial, del que para que surta plena validez y eficacia, como establece el R.D., debe quedar expresa constancia en el contrato. Su extensión temporal puede ser para toda la duración del contrato o, por tiempo limitado, aunque también es posible limitar el ámbito geográfico en el que habrá de respetarse la exclusividad.

A diferencia de la relación laboral común, en la que se exige que la plena dedicación del trabajador sea pactada mediante compensación económica expresa, el art. 6.4 R.D. 1435/1985 establece que la del artista «podrá ser expresa o quedar englobada en la retribución a percibir» por el mismo. La determinación de la cantidad económica a que tiene derecho el trabajador será fijada libremente por las partes, salvo que se fijen cuantías mínimas por negociación colectiva.

De conformidad con lo establecido en el art. 6.4 R.D. 1435/1985, y a diferencia del régimen laboral común en el que el trabajador puede rescindir el pacto en cualquier momento, sin otro requisito que conceder un preaviso de 30 días y pérdida de las compensaciones que viniera percibiendo, el artista no puede rescindir unilateralmente el pacto y, si lo hace, el empresario tiene derecho a

ser indemnizado por los daños y perjuicios ocasionados, cuya cuantía, salvo expresa previsión en contrato será fijada por el órgano judicial competente. Por su parte, el empresario tampoco puede rescindir unilateralmente el pacto de plena dedicación, y en caso de hacerlo, habrá de abonar al artista la totalidad de la compensación económica inicialmente pactada.

VIII. EL SALARIO DEL ARTISTA

Como establece el art. 7.2 R.D. 1435/1985 tienen 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. De este concepto amplio se deriva que no solo es salario la contraprestación directa o inmediata por el trabajo prestado, sino también toda prestación que, siquiera de modo indirecto o mediato, tenga su causa en el trabajo que el artista desarrolla por cuenta ajena y de forma dependiente.

Aunque, a diferencia del art. 26.1 E.T., el art. 7.2 R.D. 1435/1985 se refiere exclusivamente a las percepciones que reciba el artista «por la prestación de su actividad artística» omitiendo toda referencia a la retribución correspondiente a los períodos de descanso de que disfrute el artista, es evidente que es salario no solo lo que el artista reciba como contraprestación del trabajo efectivo, sino también la retribución correspondiente a los períodos de descanso retribuidos. Así, serán retribuidos por tener carácter obligatorio los descansos semanal y vacacional, y los correspondientes a fiestas y a determinados permisos. Sin embargo, la retribución de otros períodos de descanso, como el que tiene lugar dentro de la jornada continuada, dependerá de si la negociación colectiva los considera tiempos computables como de trabajo efectivo.

El art. 7.1 R.D. 1435/1985 concede al convenio colectivo y al contrato de trabajo libertad para establecer las modalidades y la cuantía de la retribución del artista. No obstante, teniendo en cuenta que el art. 12 R.D. 1435/1985 considera al E.T. norma supletoria en lo no regulado por este Real Decreto no existen razones para entender que al artista no le será aplicable el art. 26.3 E.T. referente a la estructura del salario. Así, se considera salario base aquella parte de la retribución del artista fijada bien por unidad de tiempo, bien por unidad de obra o bien de forma mixta, sin tomarse en consideración circunstancias adicionales que solo se tienen en cuenta para la fijación de los complementos salariales. Aunque el contrato de trabajo puede mejorar el salario base del artista respetando el previsto por la negociación colectiva.

Los complementos salariales pueden tener una base subjetiva u objetiva dependiendo de la causa jurídica que los determine. Y, si bien el R.D. 1435/1985 no establece el obligado respeto a la clasificación legal contenida en el art. 26.3 E.T., éstos pueden sistematizarse en tres grupos: a) en función de circunstancias personales de los artistas (títulos, idiomas, conocimientos especiales); b) en función del trabajo realizado (complementos de puesto de trabajo y los de cantidad

y calidad) y c) en función de los resultados de la empresa (entre los que destacan la participación en beneficios). En cuanto al carácter consolidable o no de tales complementos, habrá que estar a lo que dispongan los convenios colectivos y, en su defecto, serán consolidables los complementos personales y los derivados de la cantidad o calidad de trabajo, y no consolidables los vinculados al puesto de trabajo y a la situación y resultados de la empresa.

Por lo que se refiere a las pagas extraordinarias previstas por el art. 31 E.T., el artista en espectáculo público tiene derecho a las mismas, pues si bien es cierto que el R.D. 1435/1985 no remite directamente al E.T. en esta materia, la aplicación de la estructura salarial del art. 26 E.T. a esta relación de trabajo conduce automáticamente a la traslación también del art. 31 E.T. El artista, pues, tiene derecho a recibir una paga o gratificación extraordinaria por Navidad, y otra en el mes que fije el convenio colectivo. También será el convenio el instrumento que fije la cuantía de las mismas y el que deba pronunciarse acerca de si se prorratean en las doce mensualidades, sin que puedan considerarse tácitamente prorrateadas en el salario mensual pactado en contrato cuando el convenio guarda silencio al respecto.

Quedan fuera del concepto de salario, igual que en el ámbito de la relación laboral común, las indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral (como son los gastos de locomoción, las dietas de viaje y la adquisición de prendas de trabajo); las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos, que tendrán, en todo caso, la consideración de percepciones extrasalariales.

En convenio colectivo, finalmente, ha de regularse, en su caso, el tratamiento retributivo correspondiente a aquellos tiempos en los que el artista se encuentre en situación de disponibilidad respecto del empresario, siempre que no estén comprendidos en la jornada de trabajo. Surge, sin embargo, la duda de si una vez previstos, ha de establecerse, también en convenio colectivo, una retribución específica y diferenciada para los mismos, o si su remuneración puede englobarse en la retribución pactada. El convenio colectivo, en todo caso, ha de pronunciarse al respecto y la forma más clara es asignar a esos tiempos una retribución específica⁹.

IX. LA JORNADA DE TRABAJO

A tenor de lo establecido en el art. 8.2 R.D. 1435/1985, a través de la negociación colectiva o del pacto individual, puede fijarse la duración de la jornada de trabajo del artista, respetándose siempre el límite de la duración máxima de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, prevista por el art. 34.1 E.T.

⁹ F. DURÁN LÓPEZ, «La relación laboral especial de los artistas», *op. cit.*, pág. 11.

Su distribución también se fijará por convenio colectivo o pacto individual. Y, al operar como único límite a la negociación colectiva la duración máxima de la jornada, los límites relativos a la exigencia de un descanso mínimo de doce horas entre jornadas, y de nueve horas diarias máximas de trabajo efectivo u ocho horas para los menores de dieciocho años, no constituirán obstáculo para la negociación. De la misma manera, la norma reglamentaria no dice nada en cuanto a la fijación del horario por lo que se estará a lo dispuesto en negociación colectiva o pacto individual¹⁰.

El R.D. 1435/1985 considera incluidos en la jornada de trabajo y, por lo tanto, como de trabajo efectivo, los tiempos destinados a las actuaciones ante el público, así como los de grabación de la actividad, actos que constituyen el objeto mismo del contrato. También tendrán esta consideración los tiempos dedicados a ensayos, dado el carácter plural de la prestación artística, que incluye tanto la actuación pública como los ensayos del espectáculo. No obstante, el R.D. 1435/1985 establece la prohibición de la obligatoriedad de realizar ensayos gratuitos, poniendo fin a una situación precedente en la que ciertos profesionales quedaban obligados por las normas sectoriales a realizar obligatoriamente ensayos no retribuidos.

Asimismo, en convenio colectivo o pacto individual ha de regularse el régimen de los desplazamientos y giras. Hay que considerar que el tiempo empleado en estos desplazamientos forma parte de la jornada de trabajo, y escapa a las facultades unilaterales de la empresa, debiendo definirse dicho régimen a través de la negociación colectiva o el pacto individual¹¹.

X. DESCANSOS Y VACACIONES

Los artistas en espectáculos públicos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9.3 R.D. 1435/1985, disfrutan de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la actividad artística de que se trate. Si no fuera 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 períodos de hasta cuatro semanas del disfrute del descanso semanal.

Por lo que se refiere a la duración del descanso semanal, las treinta y seis horas actúan como mínimo de derecho necesario relativo, de manera que la negociación colectiva o el acuerdo de las partes podrán ampliarla, pero no

¹⁰ I. ALZAGA RUIZ, I. BAVIERA PUIG y J. ROMERAL HERNÁNDEZ, «La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos», *op. cit.*, pág. 304.

¹¹ F. DURÁN LÓPEZ, «La relación laboral especial de los artistas», *op. cit.*, pág. 11.

reducirla. La fijación del momento del disfrute del descanso semanal se hará de mutuo acuerdo entre las partes, a diferencia de la normativa común en la que, como regla general, el descanso comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Serán las partes, por tanto, quienes libremente dispondrán el período semanal de descanso, con el límite de que no se haga coincidir con los días en que haya de realizarse ante el público la actividad artística o de exhibición. El R.D. 1435/1985 pretende evidenciar con ello que si el espectáculo ha de realizarse ante el público, lo lógico será que se haga coincidir con los días en los que la generalidad disfruta de su propio descanso, normalmente el dominical previsto por el E.T., lo que significa, en consecuencia, que los artistas que en él intervienen habrán de descansar en cualquier otro momento, fijado mediante pacto, pero distinto al de la actuación pública.

El precepto contempla exclusivamente la prestación desarrollada directamente ante el público y excluye, aquellas otras grabadas para su posterior difusión entre el mismo, esto es, aquellas cuya realización puede demorarse en el tiempo, pues es evidente que el proceso de grabación o fijación de la intervención del artista y su posterior distribución en el mercado son independientes del período de descanso de que disponga el público.

Por último indica el art. 9.1 R.D. 1435/1985 que si no es posible el disfrute ininterrumpido del descanso semanal, podrá fraccionarse, respetando en todo caso un descanso mínimo de veinticuatro horas, salvo que mediante pacto individual o colectivo se estableciera la acumulación por períodos de hasta cuatro semanas. De tal manera que de no ser posible disfrutar del descanso semanal de día y medio ininterrumpido, se puede: a) fraccionar por pacto individual o colectivo o por decisión unilateral del empresario, en dos partes o momentos, uno de los cuales habrá de ser como mínimo de veinticuatro horas ininterrumpidas; b) acumular mediante pacto en convenio colectivo o contrato individual, del descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas, límite de carácter imperativo, no susceptible por tanto de alteración por la voluntad de las partes, ni por acuerdo colectivo¹².

Conforme al art. 9.2 R.D. 1435/1985, el descanso del artista en las fiestas «incluidas en el calendario laboral» también se flexibiliza, pero solo si se da la condición que expresamente señala: «cuando no puedan disfrutarse» las mismas en sus fechas «por desarrollarse en ellas la actividad artística ante el público», como es típico, por ejemplo, de los festejos taurinos. Solo en este caso, «se trasladará el descanso a otro día dentro de la semana o del período más amplio que se acuerde»; no se autoriza, por tanto, el traslado del descanso a otra fecha cuando se motive en otras necesidades o conveniencias organizativas de la em-

¹² I. ALZAGA RUIZ, I. BAVIERA PUIG y J. ROMERAL HERNÁNDEZ, «La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos», *op. cit.*, pág. 308.

presa, así como cuando se trate de actividades artísticas sometidas a grabación, en las cuales las fiestas se disfrutarán en sus propias fechas.

Cuando proceda, la doctrina viene interpretando que el traslado del descanso a otro día dentro de la misma semana «no exige acuerdo, pudiendo ser dispuesto por la empresa», unilateralmente; en cambio, si se quiere llevar a otro día dentro de un período más amplio, será necesario que ello «se acuerde», con dudas doctrinales en cuanto a si solo «por las partes» del contrato, o también por «convenio colectivo», posibilidad ésta que, sin duda, encuentra más respaldo en el carácter genérico del acuerdo que menciona el precepto.

Respecto de los permisos que puede disfrutar el artista, guarda silencio el R.D., por lo que habrá de entenderse aplicable el art. 37 E.T. Sin embargo, cuando el art. 6.2 R.D. 1435/1985, relativo a la diligencia debida por el artista en el desarrollo de su trabajo, establece que habrá de realizar la actividad a la que se obligó «en las fechas señaladas», introduce una peculiar matización que se proyecta sobre la materia de los permisos, pues cabe entender que éstos no pueden disfrutarse cuando coincidan con aquellas fechas. Se trata, en realidad, de una limitación derivada del principio de buena fe que debe presidir toda relación contractual, y también, la establecida entre artista y empresario.

En efecto, atendiendo a dicho principio, parece razonable exigir que el artista no pueda hacer uso de determinados permisos en las fechas preestablecidas de actuación como por ejemplo del permiso por traslado de domicilio. Ahora bien, otros podrán ser disfrutados aún cuando coincidan con la fecha prevista de la actuación pública, sin que ello pueda equipararse a una trasgresión de la buena fe contractual, como en el supuesto de nacimiento de un hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de un familiar.

Finalmente, como recoge el art. 9.3 R.D. 1435/1985 el artista tiene derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de, como mínimo, treinta días naturales. Derecho a vacación que, tal y como sucede en la normativa laboral común, se reconoce independientemente de la duración del contrato de trabajo, habida cuenta de que su adquisición no se hace depender de una prestación mínima de servicios. La duración de la relación de trabajo establecida entre artista y empleador sí influirá, sin embargo, en el efectivo ejercicio de tal derecho. Así, cuando el artista no preste sus servicios durante el año completo, tendrá derecho a disfrutar y percibir la parte proporcional al tiempo trabajado, al devengarse, y por tanto acumularse, el derecho a vacaciones día a día.

Precisamente por ello, en el párrafo segundo del art. 9.3 R.D. 1435/1985, se dispone que, cuando el artista no hubiera prestado sus servicios durante todo el año, o se prevea que no los va a prestar, y cuando la duración de la relación se hubiera establecido a partir de unidades específicas de trabajo artístico (tales como las actuaciones concretas, las giras, rodajes o similares), se podrá incluir en la retribución periódica del artista la parte proporcional de las vacaciones.

XI. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La extinción del contrato de trabajo se rige por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sin más particularidades que las previstas en el art. 10 R.D. 1435/1985. Conforme al mismo, el contrato de duración determinada se extingue por el total cumplimiento del mismo o por la expiración del tiempo convenido, exigiéndose un preaviso cuya duración varía en función de la que haya tenido el contrato (diez días, si el contrato ha tenido una duración superior a tres meses, quince días, si la duración ha sido superior a seis meses, y un mes si ha sido superior a un año). La falta de preaviso de extinción por parte de la empresa, dará lugar al abono de los salarios correspondientes al período de preaviso no respetado. Hay que tener en cuenta que lo que se exige es un preaviso, no una denuncia del contrato; por consiguiente, la falta de preaviso da lugar solo a las consecuencias indemnizatorias indicadas, y la eventual continuación de la prestación más allá del término previsto no cabe pensar que haga entrar en juego la presunción de prorroga del contrato por tiempo indefinido¹³.

Además e independientemente del preaviso, el art. 10.2 R.D. 1435/1985 impone al empresario la obligación de indemnizar al artista por el hecho en sí de la extinción del contrato a su término, pero solo cuando la duración de éste, «incluidas en su caso las prorrogas, sea superior a un año». Únicamente en este caso «el artista tendrá derecho a una indemnización, cuya cuantía habrá de fijarse en convenio colectivo o pacto individual. En ausencia de tal acuerdo la indemnización será de siete días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores».

Finalmente hay que señalar que, la extinción por incumplimiento total antes del inicio de la prestación efectiva de trabajo, como forma especial de extinción del contrato de trabajo artístico, se encuentra recogida en el art. 10.4 R.D. 1435/1985 y está regida por lo dispuesto en el Código civil.

El incumplimiento total antes del inicio efectivo de la prestación incluye aquellos incumplimientos nacidos desde la perfección del negocio jurídico y antes de la consumación del mismo y se refieren, concretamente, a los incumplimientos del precontrato laboral artístico, del contrato sometido a condición suspensiva y del contrato sometido a término inicial¹⁴.

Así, si el incumplimiento proviene del empresario porque *ab initio*, incumple su deber de dar al trabajador ocupación o trabajo efectivo, la jurisprudencia excluye la aplicación del régimen previsto para el despido y, en su lugar, se aplica la normativa civil, trasladando a este supuesto la solución que tradicionalmente ha venido dándose a los incumplimientos del precontrato de trabajo. En

¹³ F. DURÁN LÓPEZ, «La relación laboral especial de los artistas», *op. cit.*, pág. 13.

¹⁴ I. ALZAGA RUIZ, I. BAVIERA PUIG y J. ROMERAL HERNÁNDEZ, «La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos», *op. cit.*, pág. 312.

puridad, el incumplimiento consistente en la negativa empresarial a dar trabajo efectivo una vez nacido el contrato de trabajo y *ab initio*, es propiamente un despido y, en todo caso, origina el derecho del trabajador a solicitar la resolución del contrato sobre la base del art. 50.1c) E.T., ya que, aunque el empresario se niegue a recibir el trabajo pactado, el contrato nace a pesar de ello, y puesto que entre las partes existe un contrato vigente, ya no se está en fase precontractual –en la que resulta plenamente lógica la aplicación de la normativa civil, pues tal es la naturaleza del precontrato–, sino en una fase puramente contractual, en la que la normativa que debiera aplicarse es la propia del E.T. Sin embargo, la aplicación de los regímenes previstos para el despido improcedente y para la resolución ex art. 50.1c) E.T., pensados para un contrato que ha generado una efectiva prestación de servicios, daría lugar a unas bajísimas indemnizaciones a favor del trabajador. A fin de procurarle una indemnización adecuada a los daños probablemente sufridos, los órganos judiciales sustituyen la aplicación de la normativa estatutaria por la de la civil, aplicando, por ello, el art. 1124 C.c. y sus concordantes (arts. 1101 y siguientes C.c.).

Por otra parte, cuando no se inicia la prestación de servicios por causa del trabajador, se reconoce la posibilidad de indemnizar al empresario por los daños y perjuicios que pudiera provocarle la negativa del trabajador al cumplimiento del contrato. Así, cuando el trabajador no comunica al empresario su decisión de no cumplir con su obligación, o cuando lo hace sin preavisar suficientemente, se produce el llamado «abandono», supuesto éste al que los tribunales anudan una indemnización a favor del empresario con base en la normativa civil, si bien su cuantificación suele realizarse en función del salario correspondiente a los días dejados de preavisar, en claro paralelismo con los efectos del incumplimiento de preaviso por parte del empresario en las extinciones del art. 49.1c) E.T.

Los conflictos que surjan como consecuencia de un incumplimiento que conlleve la inejecución total de la prestación, serán competencia de los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social, toda vez que la relación surgida entre los firmantes del contrato laboral artístico es una relación laboral, sin que la circunstancia de que se rija por lo dispuesto en el Código civil desmienta la señalada atribución jurisdiccional, pues, en definitiva, compete a los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social resolver los conflictos que surjan entre los artistas públicos y las empresas a tenor de lo dispuesto en el art. 11 R.D. 1435/1985.

BIBLIOGRAFÍA

- ALZAGA RUIZ, I.; BAVIERA PUIG, I. y ROMERAL HERNÁNDEZ, J., «La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos», en VV.AA., *Relaciones laborales especiales y contratos con peculiaridades*, vol. II, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2011.
- DURÁN LÓPEZ, F., «La relación laboral especial de los artistas», *Relaciones laborales*, tomo I, 1986.

- GONZÁLEZ PÉREZ, F., *El estatuto del artista en espectáculos públicos*, Cáceres, Universidad de Extremadura, 1981.
- GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J., «La actividad laboral en España de los artistas no comunitarios en espectáculos públicos», *Aranzadi Social*, n.º 2, 2002.
- LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F., «Comentarios al artículo 2.1 e): Relaciones laborales de carácter especial», en VV.AA., *Comentarios a las Leyes Laborales*, tomo II, vol. I, Madrid, Edersa, 1985.
- ROQUETA BUJ, R., *El trabajo de los artistas*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1995.