

La regulación laboral de la actividad de los músicos

Julia Ammerman Yebra

RESUMEN

La singularidad de la relación laboral artística, y en concreto las condiciones laborales de los músicos, conforman una materia que, como la misma naturaleza de la prestación -la música- es de difícil definición. Con este trabajo se tratará de delimitar la figura del artista músico asalariado a la luz de la escasa normativa estatal, de los convenios colectivos aplicables al sector y de la doctrina jurisprudencial, analizando los rasgos más significativos de esta relación laboral. Se estudiará, por tanto, el trabajo artístico entre músicos y empresarios pertenecientes tanto al sector de la música clásica como de la música moderna, enmarcados dentro de los espectáculos públicos y grabaciones de obras. Ello permitirá perfilar el panorama laboral en que se encuentran muchos músicos de hoy, llegando a una serie de conclusiones en las que se abogará por un profundo replanteamiento y mejora de la situación actual de estos artistas, caracterizados por la temporalidad de sus contratos y la escasez de sus salarios.

SUMARIO

Introducción.- 1: FUENTES ¿EXISTE UNA NORMATIVA CONSOLIDADA PARA LOS MÚSICOS?- 2. EL CONCEPTO DE CONTRATO ARTÍSTICO: LA MÚSICA.- 3.LOS SUJETOS DEL CONTRATO ARTÍSTICO. A) El empresario organizador de espectáculos públicos. B) El trabajador: el artista intérprete o ejecutante. El músico. - 4. LA SINGULARIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL ARTÍSTICA.- 5. LA CAPACIDAD EN EL CONTRATO MUSICAL. A) La edad: los pequeños músicos. B) La nacionalidad: la multiculturalidad de las plantillas orquestales.- 6. MODALIDADES CONTRACTUALES. A) Preferencia por la concatenación de contratos temporales. B) El contrato fijo de carácter discontinuo.- 7. CONDICIONES DE LA PRESTACIÓN ARTÍSTICO-MUSICAL. A) Jornada, tiempo de trabajo y descansos. B) Peculiaridades respecto de los ensayos. C) Provisión de vacantes: las pruebas “tras cortina”. D) El salario del músico.- 8. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.- 9. LOS MÚSICOS “FALSOS AUTÓNOMOS”.-10. CONCLUSIONES-BIBLIOGRAFÍA

Introducción

“¡Quiero ser músico!” Y muchos padres se echan las manos a la cabeza. Igual sucedería si la niña dijese que quiere ser actriz, o si el joven decide estudiar gimnasia artística para ser acróbata circense. En general, lo que se teme es el “ser artista”. Se ve, en los mejores casos, como un “trabajo” inseguro, y en los peores ni siquiera se considera un trabajo, sino una actividad lúdica que puede reportar dinero, pero no tiene por qué. ¿Cuál es el motivo de tales temores? ¿Hay una regulación sólida del trabajo que realizan los artistas? Y centrándonos en los músicos: ¿los encuadramos en el ámbito laboral o no? ¿Qué dicen las normas, reglamentos, convenios...? Y más aún: ¿Lo que vemos en el día a día refleja lo regulado en esas, en caso de haberlas, normas? ¿Con qué panorama laboral se topa un músico cuando decide abandonar su cabina de estudio y probar suerte ante el público?

En este trabajo se pretende dar una visión, aunque reducida y esquemática, de las vicisitudes laborales que encontramos en la actividad de los músicos. Un músico es un artista, al igual que el bailarín o el actor, razón por la cual se partirá a lo largo de todo el trabajo de las características principales de cualquier relación laboral artística, características que nos servirán de base para profundizar en las propias de las relaciones que incumban a los profesionales de la música.

Las distintas actividades que subsume el término “músico” son numerosas. Músico es aquel que ameniza a los transeúntes en los cascos históricos de las ciudades a cambio de unas monedas; también aquel que enseña a tocar un instrumento en una academia musical o conservatorio; o el que es contratado por un particular para amenizar el festejo de bodas de oro de sus padres. Sin embargo no serán estos los músicos objeto de análisis en este trabajo. Lo que aquí interesa es la relación laboral de carácter especial de los artistas músicos. Aquella actividad artística, en este caso musical, desarrollada en el marco de un espectáculo público o en grabaciones para su difusión. Significa que no entraremos en otras posiciones jurídicas que pueden ostentar los profesionales de la música, ya sea como autónomos o como funcionarios, salvo en lo necesario para delimitar la figura laboral y estudiar los casos en los que pueda haber fraude, como se dirá en los supuestos de “falsos autónomos”. Analizaremos, por tanto, la relación laboral entre el artista- concertista, instrumentista de orquesta, miembro de conocido grupo de música moderna, pianista de casino, etc.,- y el empresario -público o privado- que lo contrate.

La intención del trabajo será lograr obtener una idea del panorama laboral actual en que están inmersos los músicos de hoy, analizando la nada abundante legislación y doctrina que hay sobre el tema, lo que conllevará la necesidad de acudir constantemente a la regulación convencional y a los pronunciamientos jurisprudenciales. Mientras que en otros sectores de actividad hay convenios generales, una normativa consolidada y un mayor conocimiento de las condiciones de trabajo que supone la profesión, la labor del artista músico es mucho más imprecisa, variable, incluso podríamos decir que caótica y abstracta, pues ya la misma naturaleza de lo que constituye la profesión, la música, algo mucho más fácil de sentir y reproducir que de explicar o definir, lo es.

1. Fuentes. ¿Existe una normativa consolidada para los músicos?

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹ menciona en su artículo 2.1 apartado e) como relación de carácter especial la de los artistas en espectáculos públicos. La especialidad, al igual que en el resto de contratos de este art. 2.1, no nace tanto del distinto tipo de actividad profesional, sino de la inadecuación o insuficiencia de los requisitos exigidos por la legislación para una serie de contratos de trabajo que por ser el más general se considera como tipo². La actividad artística se diferencia de una relación laboral común en el aporte personal y singular del trabajador: “es la expresión artística de un sujeto la que es objeto de contratación, beneficiándose el empleador de los resultados materiales que pudiera reportar dicha expresión”³.

El ET dispuso que las relaciones laborales especiales se regulasen mediante Real Decreto, por lo que, aunque ya expirado el plazo de dieciocho meses fijado por el ET, el Gobierno dictó el relativo a los artistas intérpretes y ejecutantes, a los que llamó “artistas en espectáculos públicos”. El RD 1435/1985⁴ contempla una regulación no exhaustiva de la actividad artística –prueba de ello son sus escasos 12 artículos-, recogiendo solo aquellos

¹ Aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. BOE de 29 de marzo de 1995. En adelante, ET.

² ALONSO OLEA, M. “Ámbito de aplicación de las relaciones laborales incluidas y excluidas. Relaciones laborales especiales”, en *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Servicio de Publicaciones Facultad de Derecho UCM, 1977, pág. 49.

³ GARRIDO PÉREZ, E. “Trabajo autónomo y trabajo subordinado en los artistas en espectáculos públicos”, en *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo. Estudios en homenaje al Profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999, pág. 337

⁴ Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. BOE de 14 de agosto de 1985. En adelante, RD.

aspectos que pueden predicarse de forma común en todos los sectores de dicha actividad, y dejando a los convenios colectivos aplicables a cada sector, y a los contratos de trabajo, que hagan el resto, así como aplicándose supletoriamente el ET y las normas comunes del Código Civil.

Su preámbulo deja claro que no es como el resto de relaciones laborales especiales (deportistas, empleados de hogar, toreros...), pues en las actividades artísticas “se han venido aplicando reglamentaciones y ordenanzas laborales, e incluso convenios colectivos”, además de este RD. Hoy nos encontramos con que Ordenanzas como la de Profesionales de la Música⁵ se encuentran derogadas desde el 31 de diciembre de 1995⁶, lo que produjo un relativo vacío normativo, pues no había una base negociadora de convenios en el sector artístico. Siendo prácticamente imposible negociar convenios nacionales sobre el sector “artistas en espectáculos públicos”, en las últimas décadas han aparecido algunos en subsectores artísticos. En el musical nos encontramos hoy con convenios como el de la Real Orquesta Sinfónica de Sevilla⁷ o el estatal de “Personal de salas de fiesta, baile y discotecas”⁸. Este florecimiento convencional, no obstante, no ha colmado el vacío normativo con el que se encuentran muchos músicos a la hora de intentar poner orden a sus condiciones laborales. La estructura de negociación se encuentra mucho más desarrollada en el ámbito de la música clásica que en el de la música moderna, siendo las condiciones de estos últimos trabajadores reguladas casi exclusivamente por el contrato de trabajo artístico y el RD.

2. El objeto del contrato artístico: la música

En una primera aproximación al concepto de trabajo artístico podríamos preguntarnos si este es solo aquel que es propio o perteneciente al arte, debiendo entonces definir lo que es y no es arte. Ocurre que *arte* incluye tal variedad de actividades humanas que cualquier definición jurídico-laboral de la actividad artística conduciría al mismo punto original de

⁵ BOE de 18 de junio de 1977

⁶ La Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1994 prorrogó hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia de las ordenanzas que aún no habían sido sustituidas, entre las que se encontraba la del sector de los artistas en espectáculos públicos.

⁷ VII Convenio Colectivo de la entidad Orquesta de Sevilla, S.A., Boletín Oficial de Sevilla de 8 de marzo de 2013. En adelante, Convenio de la ROSS.

⁸ Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile y discotecas, BOE de 18 de mayo de 2012. En adelante, Convenio del personal de SFBD

indeterminación⁹. Este obstáculo podemos salvarlo, en parte, acudiendo a la Ley de Propiedad Intelectual¹⁰, de la que resultan indiscutiblemente artísticas algunas de las actividades que menciona: la de los cantantes, músicos, actores, bailarines, intérpretes... Ello habrá de completarse con lo dicho en el ET, pues este subordina la cualidad de artístico a los trabajos realizados “en espectáculos públicos”. Lo definitorio es que la actividad se realice precisamente para su exhibición y contemplación por el público: el ET pretende separar las actividades pertenecientes a este sector productivo de las destinadas a otro fin, por ejemplo docente, salvándose así los supuestos en que un mismo hacer –pongamos una interpretación musical- pueda prestarse, incluso por la misma persona, con distinta finalidad¹¹. De este modo, la interpretación como enseñanza en un conservatorio no lo calificará de artista en espectáculo público, pero sí cuando interprete en un auditorio. Podría llevar a confusión la denominación dada en algunos convenios a los músicos integrantes de las orquestas, a los que se llama “Profesor”¹². Pese a este calificativo, no hay duda de que se trata de músicos cuya función en la orquesta no es la de docentes, por lo que siguen entrando en el concepto de artistas en espectáculos públicos.

Centrándonos en el objeto del presente trabajo, la actividad de la música no es de fácil definición. La música puede ser un medio de vida, aunque en muchos casos se queda solo como fenómeno estético y medio de expresión y comunicación entre las personas¹³. Es preciso distinguir dos subsectores en la actividad musical: el de la música clásica y el de la música moderna. La distinción entre ambas se hace por exclusión: lo que no es música clásica, es música moderna. Entonces, ¿qué engloba el término “clásica”? Con él se suele hacer referencia a la música culta, la música que permanece, aquella que se muestra en las salas de concierto, óperas, etc. Ello se contrapone a la música ligera o pop, aquella que nace con vida corta, como producto de consumo temporal.

⁹ HURTADO GONZÁLEZ, L. *Artistas en espectáculos públicos. Régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social*, La Ley, Madrid 2006, pág. 23

¹⁰ Real Decreto Legislativo 1/1996 de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de Propiedad Intelectual.

¹¹ LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F. “Relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos”, en *Comentarios a las Leyes laborales. El estatuto de los Trabajadores* (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), tomo II, volumen I, Edersa, Madrid, 1987, pág. 185.

¹² El Convenio de la ROSS, aunque habla de “personal artístico” o “profesionales” –véanse sus arts. 13 y 14-, después los denomina “Profesores” de la Real Orquesta Sinfónica de Sevilla -véanse por ejemplo los arts. 20 y 22, relativos a vestuario y cobertura de vacantes, respectivamente-.

¹³ GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J.J., *Condiciones de trabajo y seguridad social de los profesionales de la música*, Datautor, Madrid 2003, pág. 45

3. Los sujetos del contrato artístico

a) *El empresario organizador de espectáculos públicos*

Del art.1 apartados 2 y 3 del RD se infiere que empresario a efectos de esta relación especial será no solo aquel que se dedique con carácter habitual y tenga como objeto social de su empresa la organización de espectáculos públicos, sino también quien lo haga de manera esporádica y su objeto social sea otro distinto. Así mismo será irrelevante que se haga sin ser titular de ninguna empresa, pues podría ser una comisión de festejos la que contratase al artista. Tampoco importará que sea empresa privada o entidad pública. Ejemplo de empleador público sería el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música. Encontramos también Sociedades Públicas, caso de gran parte de las Orquestas Sinfónicas, valga de ejemplo la Orquesta Sinfónica de Galicia¹⁴, dependiente del Consorcio para la Promoción de la Música, constituido por el Ayuntamiento de A Coruña y por los Amigos de la Ópera. Incluso el propio artista o grupo artístico podría actuar como empresario respecto de sus componentes¹⁵, así como las casas discográficas respecto de los músicos que graban discos en exclusiva para su posterior venta.

b) *El trabajador: el artista intérprete o ejecutante. El músico.*

De nuevo nos encontramos con un concepto impreciso, pues, ¿quién es un artista? La primera aproximación a este término parece provenir de Platón, quien decía que un *artificem* era un “hombre Dios”: había que padecer una “locura divina” para ser artista. Aunque “el paradigma del artista-genio-bohemio-loco, de personalidad oscura, siniestra, individualista y excéntrica”¹⁶, sigue presentándose en numerosas caracterizaciones de artistas, hoy es obvio que el artista lo es por razón de sus propias condiciones personales, como sus aptitudes naturales, formación, reconocimiento, profesionalidad, dedicación habitual constitutiva de su medio fundamental de vida, etc. Ello sin dejar de lado que “para ser artista es necesario sobresalir, ser persona inspirada, genial, siendo estas cualidades las que le distinguen del mero

¹⁴ El Convenio colectivo del Consorcio para la Promoción de la Música regula la Orquesta Sinfónica de Galicia. BO de Coruña de 6 de junio de 2014. En adelante, Convenio de la OSG

¹⁵ STJ Galicia (Sala de lo Social), AS 1999\1383, de 24 de mayo de 1999

¹⁶ PARDO, E. “De emergentes a sumergidos. Nuevos artistas y mercado del arte”, en *Revista de Investigación Arte y Sociedad*, septiembre de 2011.

artífice y del artesano con quienes en ocasiones se le confunde”¹⁷. Pero la cualificación personal previa no es la que atribuye la condición de artista, pues esta cualificación- ya sea genialidad, titulación oficial, “temperamento artístico”- son de imposible determinación, y el ET no puede requerir una determinada titulación o capacitación para serlo. Así, lo relevante a efectos de definir la relación artística es “la prestación de una actividad artística, atribuyendo la condición de artista a quien la realiza, precisamente por realizarla y únicamente por realizarla”¹⁸.

No se aplicará el RD a los directores de espectáculos públicos. En el ámbito musical conviene resaltar las diversidades jurídico-laborales en que hoy puede estar incardinado un director de orquesta: cuando se le contrate para actuaciones concretas y su autonomía se imponga al poder directivo y organizativo del empresario, le será de aplicación el Real Decreto 1382/85 del personal de alta dirección¹⁹, aunque también podría establecerse un vínculo civil a través del contrato de arrendamiento de servicios o ejecución de obra. Así, volviendo al ejemplo de la ROSS, el art. 3 del convenio excluye de su ámbito de aplicación a las figuras del Director Gerente, Director Artístico y Director Titular de la Orquesta. Estos se regirán bien por el RD de personal de alta dirección, bien por contratos civiles, siendo esta opción la más usual en la práctica, como sucede con el actual –aunque por poco tiempo- director de la ROSS²⁰. Por otro lado, cuando la prestación del Director se subsuma en el marco organizativo y directivo del empresario, lo lógico sería que mantuviese un vínculo laboral como artista. Pero esta lógica no suele predominar en la práctica, pues raros son los casos de personales directivos insertos en el régimen laboral artístico.

En cuanto a los artistas músicos son los convenios colectivos los que nos aportan las clasificaciones profesionales, que no difieren mucho de unos convenios a otros. Sirva de ejemplo el de la Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias²¹ (OSPA), en que se hace una distinción por grupos y categorías. En el primer grupo se encontrarán los “profesores y profesoras instrumentistas”, que a su vez se clasificarán en las categorías de Concertino,

¹⁷ ALZAGA RUÍZ, I., *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, pág.84.

¹⁸ HURTADO GONZÁLEZ, L., *Artistas en...* op.cit., pág. 21

¹⁹ Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección. BOE de 12 de agosto de 1985

²⁰ Al respecto, ver artículo del diario *ABC*, sección de Sevilla, de 25 de abril de 2014, en el que se hace mención a los dos supuestos contratos mercantiles del Director artístico de la ROSS y Teatro de la Maestranza.

²¹ Convenio Colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias. BO del Principado de Asturias, 9 de diciembre de 2009. En adelante, Convenio de la OSPA.

Ayuda de Concertino, Principales, *Co-principales* y *Tuttis*, atendiendo al puesto de responsabilidad que tengan²².

4. La singularidad de la relación laboral artística

Los presupuestos sustantivos de laboralidad -a saber, voluntariedad, remuneración, ajenidad y dependencia-, se presentan de una forma peculiar en la relación laboral artística. Las notas de voluntariedad y remuneración quizá sean las que menos problemas planteen, pero menos claro resulta el presupuesto de dependencia, pues “lo creativo y personal de esta actividad desdibuja la subordinación”²³. La “independencia” del artista se aprecia en el momento de la ejecución de la actividad, debido a ese carácter personalísimo de la prestación, pues lo que presta son sus más íntimas cualidades. También observamos cierta autonomía cuando es el artista quien aporta sus propios instrumentos.

A pesar de aparecer difuminada, la dependencia sigue estando presente en relación con las facultades directivas que tendrá el empresario, pues será él quien le controle aspectos externos de la prestación como la obra a interpretar, la duración del espectáculo, los horarios de los ensayos, la jornada, etc. Incluso podrían extenderse sus órdenes a aspectos relacionados con derechos de la personalidad del artista: que este se cuide de conservar una determinada imagen, admita ser entrevistado, etc. Pero cuando la libertad del músico es tal que anula la facultad rectora del empresario, entonces se hace necesario delimitar esa frontera de la que habla GARRIDO PÉREZ²⁴, y estaremos más cerca de un arrendamiento de servicios o un contrato de ejecución que de una relación laboral. Son constantes los pronunciamientos jurisprudenciales que niegan el carácter laboral de aquellos artistas que tocan en restaurantes o salas de fiesta, y que pueden reducir sus actuaciones si les surgen galas en otro lugar, y sin necesidad de pedir autorización para ello²⁵.

En relación con los elementos de dependencia y ajenidad, el TSJ de Galicia negó la condición de laboral de la relación entablada entre el *Instituto Galego das Artes Escénicas e Musicais (IGAEM)* y un “artista” contratado para desentrañar las labores de selección del personal artístico que luego integraría uno de los espectáculos organizados por tal entidad.

²² El *Anexo II* del Convenio de la OSPA incluye la clasificación completa.

²³ GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J.J., *Condiciones de trabajo...* op.cit. pág. 72

²⁴ GARRIDO PÉREZ, E., *Trabajo autónomo y trabajo subordinado...* op.cit. pág. 337

²⁵ STSJ Cataluña (Sala de lo Social), núm. 8977/1999, de 14 de diciembre de 1999.

Aún alegando el trabajador que “no tenía poder de decisión en la selección del personal a intervenir en la obra, que estaba sujeto al calendario y horario que le marcaba la demandada [IGAEM]”, los magistrados niegan la laboralidad al no apreciar ni dependencia ni ajenidad: se trataba de un trabajador autónomo “que realizaba su trabajo partiendo de su propias directrices junto con los demás componentes del tribunal, sin estar sometido a un horario predeterminado, quienes lo fijaban en función de sus propias circunstancias, percibiendo una remuneración a tanto alzado”²⁶.

5. La capacidad en el contrato musical

a) *La edad: los pequeños músicos*

El trabajo de los menores de dieciséis años no solo se prohíbe por nuestro ET en su art. 6.1, sino también por numerosos instrumentos internacionales. No obstante hay una única excepción, cual es la participación de menores en espectáculos públicos: podrán intervenir autorizados por la autoridad laboral, consintiéndolo el menor si tiene suficiente juicio, y siempre poniendo por encima su interés superior frente a cualquier otro interés legítimo que pudiera concurrir²⁷. En los convenios colectivos de las orquestas no encontraremos esta excepción, los menores no podrán ser en ningún caso trabajadores de las mismas. Pero en el ámbito de la música moderna no son pocos los niños que se han convertido en auténticos cantantes o músicos a raíz de algún concurso televisivo, y que por tanto graban discos y actúan en espectáculos. El Convenio estatal del personal de SFBD regula en su art. 8, y de manera muy parca, la participación de menores en los espectáculos, siempre que ello no suponga peligro “para la salud física ni para su formación profesional y humana”, matizando que todo lo dicho en el convenio, en cuanto que pueda ser de aplicación al trabajo de los menores de dieciséis años, “deberá ser interpretado dejando a salvo las mejoras y garantías establecidas legalmente para estos trabajadores”. Pero al niño le acechan un cúmulo de riesgos derivados de la ejecución de su trabajo como son las amplias jornadas laborales e difícil compatibilización con su escolarización, el desarrollo de tareas con contenidos poco apropiados desde la óptica moral, el sobreesfuerzo mental, etc.²⁸. Por ello sería necesario que

²⁶ STSJ Galicia (Sala de lo Social), núm. 3164/2012, de 29 de mayo de 2012.

²⁷ Art. 2 del RD 1435/1985

²⁸ CONDE COLMENERO, P. en *El trabajo de los menores: limitaciones relativas a la protección de su seguridad y salud (física y psíquica). Especial referencia a los menores en espectáculos públicos*, consultado en el repositorio institucional digital de la UCAM, 2011, pág. 16

se previeran más rigurosamente en los convenios colectivos las condiciones laborales de estos menores artistas, pues su exposición pública puede constituir un foco de peligros para una persona que aún no está del todo formada.

a) *La nacionalidad: la multiculturalidad de las plantillas orquestales.*

Los artistas procedentes de Estados extracomunitarios tendrán que estar a lo dispuesto en la Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España (LOEx)²⁹. Así, deberán obtener el correspondiente permiso de trabajo, que les posibilitará la equiparación en el trato con el trabajador nacional. De todas formas su art. 41.g), matizado por el 68.1 g) de su Reglamento de desarrollo³⁰, señala que no precisarán permiso de trabajo aquellos artistas que vengan a España a realizar actuaciones concretas –por ejemplo como solistas- que no supongan una actividad continuada: no podrán superar cinco días continuados de actuación o veinte de actuación discontinua en un período de doce meses.

Hoy, el número de instrumentistas extranjeros que integran nuestras orquestas sinfónicas no es nada despreciable. A veces hasta se hace alusión a este aspecto en las sentencias: “En la Orquesta se había constituido el denominado *Comité de Orquesta (...)* dada la existencia de 27 nacionalidades en ella y distintas lenguas...”³¹. Para comprobar esta multiculturalidad basta con leer los nombres de los componentes de alguna de las orquestas. Si acudimos a la sección de violines primeros de la Orquesta Sinfónica de Galicia³², vemos que los catorce que constan son, presumiblemente, extranjeros. Ni siquiera la sección de vientos, como podría pensarse, está compuesta mayoritariamente por españoles. No parece ser algo nuevo, pues ya en 1985 un artículo publicado en el diario *El PAIS* rezaba “*Las orquestas españolas buscan instrumentistas en el extranjero*”³³, achacándolo a los malos resultados obtenidos tras las pruebas para la cobertura de plazas vacantes en la Orquesta Nacional de España. Así las cosas y con respecto a esta orquesta, hoy el panorama tampoco parece tan desolador para los músicos españoles, pues en ella sí que se aprecia un mayor porcentaje de

²⁹ LO 4/2000, de 11 de enero, BOE de 12 de enero, modificada por la LO 8/2000, de 22 de diciembre, BOE de 23 de diciembre.

³⁰ Real Decreto 864/2001, de 20 de julio de 2001. BOE de 21 de julio.

³¹ STSJ Comunidad Valenciana (Sala de lo Social), núm. 2954/2008, de 23 de septiembre de 2008.

³² Ver web oficial de la Orquesta Sinfónica de Galicia, www.sinfonicadegalicia.com, pestaña de biografía y profesores.

³³ Se puede consultar en http://elpais.com/diario/1985/08/16/cultura/492991208_850215.html

los mismos³⁴. Sin embargo, hay cifras y datos que nos hacen pensar...“*En Alemania hay ahora 135 orquestas sinfónicas, y 23 Conservatorios Superiores (Musikhochschulen) donde se han formado el 85% de los que tocan en aquellas orquestas. En España hay 21 orquestas sinfónicas, y 21 Conservatorios Superiores y allí solamente se han formado el 20% de los músicos integrantes de orquestas nacionales. El resto son extranjeros o españoles formados en el extranjero*”³⁵.

6. Modalidades contractuales

a) Preferencia por la concatenación de contratos temporales.

Aunque el contrato especial de artistas en espectáculos públicos podrá celebrarse con carácter indefinido o temporal, según la doctrina judicial³⁶ el art. 5 del RD admite la temporalidad con gran amplitud: para una o varias actuaciones determinadas, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel, aunque la lista no es cerrada y cabrían cláusulas de duración que recurran a voces propias del sector (“bolo”, “función de cámara”, etc). Aun más, dicen que cabe pactar la temporalidad del contrato como regla general, al contrario de lo que ocurre en la relación laboral común, en que la contratación indefinida quiere ser la regla general. La justificación de esta temporalidad 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 el que se realiza, que obviamente puede variar.

De todas formas ello no tendría por qué impedir que se apreciase fraude cuando por la naturaleza y duración de la prestación esta se entendiese indefinida. Sin embargo son frecuentes las sentencias que desestiman la pretensión de los músicos de declarar su despido como improcedente, entendiendo los magistrados que se trata, por el contrario, de una extinción del contrato por cumplimiento de la obra o servicio contratado. Valga de ejemplo el caso de una contralto miembro del coro de la Orquesta Sinfónica de Madrid (OSM), que llevaba prestando servicios para la misma desde el año 1999 hasta el 2009, enlazando sucesivos contratos de septiembre a agosto, y siempre para la realización de las mismas tareas

³⁴ Ver web oficial de la Orquesta y Coro Nacionales de España, www.ocne.mcu.es/, pestaña de componentes.

³⁵ KRAKENBERGER, J, “¿Qué pasa con la formación de violinistas y violas en España?” en *Sinfonía Virtual, Revista de Música Clásica y Reflexión Musical*, ISSN 1886-9505, nº2, enero 2007.

³⁶ Entre otras, STSJ de Madrid (Sala de lo Social), núm. 624/2010, de 30 de abril de 2010.

artísticas. El tribunal entiende que la actividad de la cantante siempre respondió a la exigencia que se derivaba de su contratación en cada anualidad, por lo que sus servicios no tenían carácter permanente³⁷.

Sin embargo los profesores VALDÉS DAL RÉ y GONZÁLEZ SÁNCHEZ comparten la opinión de que el art. 5 del RD consiente una inteligencia diferente a la contenida por la jurisprudencia en unificación de doctrina. Para ellos el RD en ningún caso impide que se contrate por tiempo indefinido, sobre todo en géneros o especialidades que se organizan con carácter estable, como puede ser una orquesta o banda de música, y que por tanto el no hacerlo supondrá incurrir en fraude de ley por parte de la empresa³⁸. Es la naturaleza del trabajo desempeñado y no la voluntad de las partes la que debería condicionar la duración de un contrato de trabajo, por lo que un violinista o cantante de un conjunto musical consolidado tiene tanto derecho como cualquier otro trabajador a disfrutar de cierta estabilidad y certidumbre respecto a su permanencia en el puesto de trabajo.

b) *El contrato fijo de carácter discontinuo.*

Esta posibilidad la admite el art. 5.2 del RD, remitiéndose a lo establecido para tal efecto en el ET. Pero muchas veces la modalidad en el sector artístico difiere de la establecida en el art. 12.3 del ET, en la medida en que la relación especial se caracteriza por estimar tan posible y legítima la contratación indefinida como la de duración determinada, como se dijo en el apartado anterior. Significa que los tribunales rechazan, salvo contadas ocasiones, el otorgamiento de los beneficios propios de la condición de fijo discontinuo al trabajador que durante cierto tiempo, de forma discontinua y en virtud de cualquier otra modalidad contractual temporal, haya mantenido con la empresa la vinculación requerida³⁹. Por tanto, cuando para atender a actividades artísticas cíclicas o intermitentes se recurre a alguna de las modalidades de contratación temporal, aún sin mediar causa legitimadora que la ampare, y pese a que el trabajo artístico desempeñado es de la naturaleza de fijo discontinuo, esta condición no la adquiere el trabajador *ab initio*, sino que requerirá el reconocimiento y aceptación del empresario.

³⁷ STSJ de Madrid (Sala de lo Social), núm. 731/2011, de 22 de septiembre de 2011. En el mismo sentido, STSJ de Madrid, núm. 400/2010, de 14 de junio de 2010, en este caso refiriéndose a un tenor y no a una contralto.

³⁸ VALDÉS DAL RÉ, F. “*Jurisprudencia en unificación de doctrina y relaciones laborales especiales*”, *Relaciones Laborales*, nº2, 1998. En los mismos términos, GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J.J., “*Condiciones de trabajo...*” op.cit. pág. 108.

³⁹ ALZAGA RUÍZ, I., *La relación laboral...* op.cit. pág. 209

No obstante, los tribunales sí que admiten en ocasiones tal condición, incluso aún queriendo negar el empresario no solo el carácter fijo discontinuo de la relación, sino la relación laboral misma. Es el caso de una sentencia del TSJ de Galicia⁴⁰ en que se califica la relación entre un Ayuntamiento y una flautista de su Banda municipal como de naturaleza indefinida en su modalidad discontinua, y no temporal, justificándolo en que la trabajadora formaba parte del organigrama del ente público con carácter permanente, al aparecer la Banda de Música en la RPT del mismo.

7. Condiciones de ejecución de la prestación artístico-musical

a) Jornada, tiempo de trabajo y descansos

Comprende la jornada del músico, atendiendo al art. 8 del RD, la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y el tiempo en que está bajo las órdenes de la empresa, a efectos de ensayo o de grabación de las actuaciones. Serán los convenios colectivos los que determinen exactamente la duración y distribución de la jornada, en todo caso respetando los máximos permitidos por el ET. El art. 9 del RD contempla un descanso mínimo semanal de día y medio, que no siempre será disfrutado en sábados y domingos, pues es cuando tienen lugar la mayoría de las actuaciones artísticas.

Como se dijo, son los convenios colectivos los que regulan con detalle tales extremos. Así, el Convenio de la OSPA establece una jornada de 35 horas semanales “en régimen de horario flexible”⁴¹. Mejora las condiciones del RD, pues establece un descanso semanal ininterrumpido de dos días. También el Convenio de la ROSS presenta algún aspecto notable. Dentro de la jornada -que establece en 37,5 horas⁴²-, diferencia entre las que se destinarán al trabajo de conjunto y las que serán estrictamente de trabajo dedicado al estudio personal dentro o fuera de los locales de ensayo, y sin horario fijo. Estas últimas serán un total de 11,5 horas semanales. Aquí es donde ya dependerá de cada trabajador en concreto, de sus habilidades (no todos estudiarán la obra con la misma facilidad y rapidez) y de su compromiso con la propia orquesta, el que dediquen más, o quizá menos, de estas horas

⁴⁰ STSJ de Galicia (Sala de lo Social) núm. 2345/2013, de 30 de abril de 2013.

⁴¹ Art. 33.1 del Convenio de la OSPA

⁴² Art. 24 del Convenio de la ROSS

establecidas en el Convenio, y que difícilmente habrá manera de comprobar al poder realizar los ensayos fuera de los locales de la empresa. El mantenimiento del nivel técnico y artístico y el aprendizaje y estudio de las partes musicales que le correspondan en las diferentes obras y programas será, en cierto modo, una cuestión que concierna a cada músico en particular.

Es más, incluso en algunos convenios se distingue entre un tiempo de “estar a disposición de la empresa” durante el horario de trabajo de conjunto y un tiempo de “estar localizable” durante el horario de preparación individual, ambos considerados tiempo de trabajo efectivo e igualmente retribuidos⁴³.

El art. 8.3 del RD también hace referencia a que por “convenio colectivo o pacto individual se regulará, en su caso, el régimen de los desplazamientos o giras”. Ello quiere decir que se podría considerar como jornada de trabajo el tiempo empleado en los desplazamientos y giras, que en otro caso no computaría. Así se hace, en efecto, en el Convenio de la ROSS. Cuando se habla de los servicios⁴⁴ se dice que se entenderá por tal un concierto o actuación pública, o *un desplazamiento superior a 150 kilómetros o inferior a tres horas de duración si se realizara por avión o AVE*, o bien un ensayo de tres horas. Llamará “salidas” a aquellas actividades que se efectúen fuera de la ciudad de Sevilla y “giras” a aquellas salidas que requieran de más de una actuación con pernocta. También desmenuza el convenio todo el régimen de los desplazamientos: los medios de transporte que se usarán, la duración máxima de los mismos, etc.⁴⁵.

b) Peculiaridades respecto de los ensayos

Los ensayos, como ya se dijo, son (o deberían ser en la mayoría de los casos), tiempo de trabajo efectivo. Por ello se detallan con precisión en los convenios la duración y clasificaciones de los mismos. El de la ROSS no permitirá ensayos de más de 4 horas -ni tampoco actuaciones- salvo que las obras, por sus características, superen tal espacio temporal, en cuyo caso podrán ser objeto “de una sesión de trabajo por su duración total y

⁴³ GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J. J., *Condiciones de trabajo...* op.cit. pág. 150, refiriéndose al Convenio Colectivo de la Orquesta Sinfónica de Castilla y León de 9 de junio de 1999 (BOP de Valladolid, de 6 de julio de 1999).

⁴⁴ Art. 25 del Convenio de la ROSS

⁴⁵ Art. 31 del Convenio de la ROSS

siempre y cuando esta consista en un ensayo pregeneral, ensayo general o actuación pública”⁴⁶.

En el Convenio estatal del personal de SFBD se prohíbe que los ensayos tengan una duración superior a seis horas cuarenta y cinco minutos diarios en los días laborales, pero aquí obligatoriamente debe haber un descanso de quince minutos cada dos horas, o una hora si coincide con horario de comida o cena⁴⁷. Es curiosa la precisión de que “la celebración de los ensayos se anunciará en tablilla en el día anterior a la celebración de los mismos”, término el de “tablilla” quizá un poco obsoleto, pues hoy lo general será utilizar otros medios tecnológicos mucho más eficaces y rápidos. Es destacable además que “no se abonará cantidad alguna si los ensayos fueran a petición del profesional”, cuestión un tanto criticable, si se tiene en cuenta que muchas veces el empresario no se preocupará por fijar un horario de ensayos, y es el propio músico el que debe, si pretende que su actuación llegue a buen puerto, fijar un mínimo de ensayos a realizar.

c) Provisión de vacantes: las pruebas “tras cortina”

En los convenios colectivos de orquestas sinfónicas, y tras consultar los de la ROSS, OSPA y OSG encontramos en todos regulada la cuestión de la provisión de puestos vacantes⁴⁸. El Convenio de la OSG dice en su art. 23 que para la contratación como titular de cualquier instrumentista se deberá realizar una prueba que versará sobre la materia del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar y que tendrá forma de concurso libre, aunque se excluye de esta exigencia la contratación de eventuales e interinos. Las pruebas procurarán ser “tras cortina”: que los miembros del tribunal juzguen al opositor exclusivamente en base a su interpretación musical, lográndose esto indiscutiblemente si el solicitante ejecuta la obra tras una cortina, sin así poder ser visto por el jurado.

El objetivo de igualdad en el acceso de mujeres a las más prestigiosas orquestas a nivel mundial, así y todo, parece no haberse alcanzado. Poco han avanzado orquestas de renombre como la Filarmónica de Viena, o la homónima de Múnich, por poner solo dos

⁴⁶ Art. 24 del Convenio de la ROSS.

⁴⁷ Art. 10 del Convenio estatal del personal de SFBD.

⁴⁸ Arts. 38, 22 y 9, de los Convenios de la ROSS, OSPA y OSG, respectivamente.

ejemplos⁴⁹. Su plantilla sigue siendo mayoritariamente masculina, aún admitiéndose las pruebas “tras cortina”, quedándose entonces como auténticas cortinas, eso sí, de humo, que tratan de dejar entrever, sin éxito, una apariencia de neutralidad en la contratación. Casos llamativos como los de Sabine Meyer⁵⁰ o Abbie Conant⁵¹ fueron solo la punta del iceberg de prejuicios que siguen imperando en estas instituciones. Quizá la situación en España no sea tan grave, baste leer los nombres de los componentes de la mayoría de nuestras orquestas para observar unos balances de instrumentistas más igualitarios⁵².

d) El salario del músico

La totalidad de las percepciones económicas que perciba el músico por la prestación de su actividad artística tendrán la consideración de salario. No añade el RD en su art. 7.2 ninguna novedad a lo dicho por el ET en su art. 26.2, pues resultarán también excluidas del concepto de salario las “percepciones extrasalariales” -cantidades con finalidad indemnizatoria de gastos soportados a consecuencia de su trabajo o compensatoria de una pérdida de rentas salariales, o que obedecen a la liberalidad del empresario o terceros-⁵³.

En el sector artístico los sistemas de retribución son muy variados, pues la prestación laboral del artista puede remunerarse por tiempo, por función (como en el caso de los bolos), o por tanto alzado⁵⁴. La estructura del salario se determinará en la negociación colectiva o en el contrato individual, comprendiendo el salario base y los complementos salariales que se fijen.

En el campo de la música moderna, si acudimos al Convenio estatal del personal de SFBD, vemos que muy escuetamente regula en su art. 11 los salarios, remitiéndose a los

⁴⁹ Es reveladora la entrevista realizada por el diario *EL PAIS*, el 26 de junio de 2011, al presidente de la filarmónica de Viena. Respondía así a las preguntas del periodista: P: *Repasemos las cifras, ¿cuántos miembros extranjeros tienen?* R: *El 80% son austriacos, y el 20%, extranjeros.* P: *¿Y mujeres?* R: *Actualmente siete.* P: *De entre...* R: *148 miembros. Ya, ya sé, es poco.*

⁵⁰ Clarinetista aceptada en la Filarmónica de Berlín en 1982, aún con el descontento de la mayoría de su plantilla masculina, quienes hicieron que ocho meses después, y tras sufrir permanente acoso, ella decidiese marcharse y emprender una fructífera carrera como solista.

⁵¹ Trombonista de la Filarmónica de Múnich que durante trece años se le negó el puesto de trombón solista, hasta que en 1993 se le reconoció por los tribunales, pues había ganado esa plaza trece años antes al superar en una prueba “ciega” (“tras cortina”) a 32 compañeros.

⁵² En la Real Filharmonía de Galicia, orquesta dependiente del Consorcio de Santiago de Compostela, de sus 48 miembros, 20 son mujeres, algo fácilmente comprobable tomando cualquier programa de concierto.

⁵³ GÁRATE CASTRO, J. *Lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo*, Netbiblo, 2012, pág. 165.

⁵⁴ GIL Y GIL, J. L., “El salario de los artistas”, en *Las retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes. Estudio multidisciplinar* (dir. GARCÍA MONCÓ, A.M.), Cinca, Madrid, 2008, pág. 119

“convenios colectivos de ámbito inferior”. El problema es, como se expuso al principio del trabajo, que por debajo de este convenio estatal son pocos los autonómicos que se refieren al subsector de la música moderna. Encontramos un ejemplo en la Comunidad Autónoma de Madrid, que dispone del Convenio colectivo del Sector de Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folclore⁵⁵. No hace distinción entre percepciones salariales o extrasalariales, y en su Anexo I regula escuetamente el salario base, los pluses de indumentaria y transporte, la retribución de las vacaciones y las pagas extraordinarias. Cree algún autor que la cuantía del salario base de estos artistas de música moderna es exigua si se tiene en cuenta la discontinuidad de la prestación de estas actividades y el trabajo cíclico de los músicos, que se traduce en un limitado nivel de suficiencia de sus salarios. Quizá debería tenerse en cuenta en la retribución, por ejemplo, la especial disponibilidad de los artistas⁵⁶.

En el campo de la música clásica encontramos un sistema retributivo mucho más completo debido a la presencia de convenios que regulan las condiciones laborales de cada orquesta en concreto. Así, distinguirán entre salario base y complementos adicionados al primero. El salario base estará integrado por una cantidad igual para todas las categorías laborales del personal artístico⁵⁷. En la ROSS se distinguirá entre un salario base de ingreso, a percibir durante el primer año de trabajo, y uno ordinario, a percibir a partir del segundo año, ligeramente superior⁵⁸. Los diversos complementos salariales atenderán, tomando como ejemplo el convenio de la OSG, al puesto de trabajo; a la asistencia y puntualidad, que se podrá disminuir en un porcentaje en caso de incumplimiento de dichas obligaciones; a la aportación instrumental, cuando los músicos utilicen su propio instrumento; al vestuario⁵⁹; al desgaste del material, que dependerá de las categorías debido a la diferencia de coste del desgaste que puede suponer cada instrumento; a la antigüedad; a la colaboración instrumental, cuando los músicos interpreten un instrumento diferente del que figure en su contrato; y a las actuaciones en escena, percibiéndose tal complemento cada vez que se caractericen. Además, el Convenio por el que se regula la orquesta y coro de Radio Televisión Española⁶⁰ establece

⁵⁵ Convenio colectivo del Sector de Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folclore. BO Madrid, de 4 de agosto de 2004. Su última revisión salarial es de 13 de febrero de 2014, BO Madrid, de 24 de mayo de 2014

⁵⁶ GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J.J., *Condiciones de trabajo...* op.cit. pág. 153

⁵⁷ A modo de ejemplo, en la OSG será de 2.285,08, salvo para el concertino, que será de 4830,16 €. Anexo I del Convenio de la OSG.

⁵⁸ Art. 37.1 del Convenio de la ROSS

⁵⁹ Aunque a veces podrá verse como percepción extrasalarial, al igual que la retribución por desgaste de instrumentos, o por aportación de los mismos. Al respecto, ver GIL Y GIL, J.J., *El salario de los artistas*, op.cit. pág. 111.

⁶⁰ Art. 19 del régimen especial de trabajo de la orquesta sinfónica y coro de Radio Televisión Española, dentro del Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, BOE de 4 julio 2012.

un complemento por “calidad superior de trabajo”, cuando el músico participe en actuaciones de especial dificultad y protagonismo público, o que exijan una preparación adicional. Parece este complemento asimilable al establecido en el Convenio de la ROSS como “incentivo de productividad”, que premia “el interés e iniciativa con que los profesores desarrollarán su actividad y va ligado al aumento de esta, por la posibilidad de hacer ópera u otras actuaciones en foso, en concepto de flexibilidad de trabajo”⁶¹.

En caso de suspensión del espectáculo, en ocasiones la negociación colectiva regula los derechos del artista. Así sucede en el Convenio estatal del personal de SFBD, en que cuando el espectáculo en “bolo” fuera suspendido por causa de la empresa y existiera desplazamiento por parte del profesional desde otra provincia, la empresa le abonará una cantidad consistente en el 50% de las retribuciones convenidas en el contrato “con un máximo de cien euros diarios”⁶².

En las orquestas sinfónicas presenta peculiaridades, no solo en cuanto a su función, sino también respecto de su retribución, el *concertino*⁶³, cargo de mayor responsabilidad dentro de la orquesta después del director –este, como ya se dijo, suele quedar fuera del ámbito de aplicación del convenio-. Su retribución está muy por encima de la de sus compañeros, y muchas veces también queda fuera del convenio. Así sucedía con el de la OSG, excluyéndose del anterior convenio⁶⁴ por estar sometido a un “régimen especial”, el cual no se detallaba. Ahora sí se contempla, estableciéndose un salario base que supera en más del doble al del resto de componentes de la orquesta. En otros convenios, aún no estableciéndose tal diferencia salarial de forma expresa, sucede que se dejan sin determinar los complementos salariales, por lo que habría que ir al contrato para conocer su completa retribución⁶⁵.

Actualmente el sector artístico sigue estando profundamente afectado por la crisis económica. Este colectivo ha sido el que más ha visto menguar sus salarios entre enero y

⁶¹ Art. 37.4 del Convenio de la ROSS.

⁶² Art. 21 del Convenio de personal de SFBD

⁶³ Primer violín y máximo colaborador del director musical, pues en su ausencia podría llegar a asumir la responsabilidad de la ejecución de los servicios (dirigir los ensayos y conciertos).

⁶⁴ Convenio Colectivo del Consorcio para la Promoción de la Música, Boletín Oficial de A Coruña de 2 de julio de 2010.

⁶⁵ Por ejemplo, en el Convenio de la ROSS, en su Anexo II sobre tablas salariales, *el concertino* percibe como salario base lo mismo que el resto de instrumentistas, pero se deja “a determinar” el complemento por responsabilidad artística o por dedicación.

marzo de 2014, según los datos del Instituto Nacional de Estadística⁶⁶. La Orquesta Sinfónica de Galicia es fiel reflejo de ello, basta con comparar la bajada de retribuciones pactada en su nuevo convenio de junio de 2014 respecto del anterior de 2010⁶⁷.

8. Extinción del contrato

Es el art. 10 del RD el que regula la extinción de los contratos artísticos. Recoge la extinción del contrato de duración determinada por el total cumplimiento del mismo, por la expiración del tiempo convenido, o por la expiración de las prórrogas acordadas. También da un tratamiento especial al incumplimiento de cualquiera de las partes contratantes que conlleve la inejecución total de la prestación artística. Por último dispone que los supuestos no previstos en el RD se regirán por el ET. Los convenios no podrán adicionar otras causas diferentes, pero sí podrán modular las propias causas extintivas del ET. A este respecto, destaca la previsión hecha en los convenios de las orquestas sobre la “prueba de calidad”. Tomando el convenio de la OSPA vemos en su art. 15.2 que quedarán extinguidos, por causas objetivas, los contratos de trabajo de aquellos profesores que no superen con suficiencia o se nieguen a realizar la “prueba de calidad”, aquella hecha en constatación del nivel de la necesaria calidad artística de los profesores pertenecientes a la Orquesta, que deben emplear todo su talento musical en el desarrollo de las actividades programadas por el organismo. Se trata de tomar las medidas oportunas cuando se aprecie una “supuesta ineptitud artística sobrevenida”⁶⁸. No obstante, a veces quiere encubrirse un despido improcedente tras esta causa de extinción, como le sucedió recientemente a una violonchelista de una orquesta española de renombre⁶⁹.

9. Los músicos “falsos autónomos”

Existen un gran número de músicos que, aún cumpliendo con todos los requisitos de laboralidad arriba expuestos, se encuentran en una situación denominada como de “falso autónomo”. Es un hecho que se repite y denuncia con bastante frecuencia en el sector: la

⁶⁶ Ver noticia del diario *EL PAÍS: La cultura y el sector inmobiliario lideran la devaluación de los sueldos*, de 18 de junio de 2014.

⁶⁷ Los sueldos bajaron una media de 100 euros al mes en todas las categorías profesionales. Ver Anexos de los Convenios de la OSG de 2010 y 2014.

⁶⁸ Con este calificativo dado en el art. 23.2 del Convenio de la ROSS, vemos la correspondencia con el art. 52. a) del ET (extinción del contrato por ineptitud del trabajador).

⁶⁹ STSJ de Andalucía (Sala de lo Social de Málaga), núm. 16/2014, de 28 de enero de 2014.

contratación mercantil en fraude de ley, en la que se obliga a los artistas a constituirse en empresarios autónomos pese a realizar una actividad encuadrable en la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos⁷⁰. Este hecho resulta aún más grave cuando ocurre en el seno de las Administraciones Públicas, en especial Ayuntamientos.

No constan estudios de campo que reflejen la situación actual en la contratación de los músicos, ni si los porcentajes de “músicos falsos autónomos” son elevados o no. Pero haciendo una comparativa con un estudio sociolaboral reciente sobre el sector de actores y bailarines en España, vemos que “el 87% de ellos trabaja habitualmente bajo la fórmula de contrato, otro 7% lo hace bajo la fórmula de arrendamiento de servicios -un 2% por propia conveniencia, un 5% obligado por la parte contratante [aquí enmarcaríamos la figura del falso autónomo]- y un 6% sin ningún tipo de contratación o *en negro*”⁷¹.

Desde el ámbito europeo se está queriendo paliar esta situación. El Comité Económico y Social comunitario ha evidenciado la necesidad de precisar las fronteras entre el “trabajo independiente” y el “falso autónomo”, dedicando en su *Libro Verde* para la “Modernización del Derecho Laboral y afrontar los retos del S. XXI”⁷² una especial atención a la conveniencia de progresar en la regulación del trabajo por cuenta propia. La Federación Internacional de Artistas y la homónima de Músicos han subrayado que los bajos ingresos provenientes de contratos esporádicos supone que muchos artistas intérpretes “autónomos” tienen que cubrir los costes de los planes de seguro y pensión privados ante la ausencia de una empresa contratante, haciéndolos vulnerables, en particular, a medida que se hacen mayores⁷³.

⁷⁰ MURCIA MOLINA, S., *La seguridad social de los artistas profesionales en espectáculos públicos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 393.

⁷¹ Informe de investigación sobre la situación sociolaboral del colectivo de actores y bailarines en España, promovido por la Fundación Aisge, 2012, pág. 36.

⁷² COM (2006) 708 final, Bruselas, 22 de noviembre de 2006.
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52006DC0708>

⁷³ “Manifiesto internacional sobre la condición del artista”, 2009.
<http://spme.es/LinkClick.aspx?fileticket=tP0nThEzY%2BM%3D>

10. Conclusiones

1ª. La primera y principal dificultad con la que se topa uno al analizar la realidad del sector de los artistas en espectáculos públicos es lograr obtener información actualizada, pormenorizada y homogénea, y más cuando tratamos de acercarnos a un subsector artístico como el de los músicos. Las relaciones que se encuadran en el RD 1435/1985, como se vio al delimitar el ámbito objetivo del contrato artístico, son varias y variadas, de ahí lo difuso del Decreto en su frustrado intento impuesto por el ET, de regulación unitaria común a todas ellas. Su regulación resulta escueta e insuficiente -además de remitirse constantemente a la regulación convencional, pacto individual, ET, CC- para un sector artístico cultural que, a día de hoy, supone el tres y medio por ciento del PIB, aun no siendo todo el empleo cultural asalariado ni quedando siempre inserto en el ámbito del RD, aunque sí gran parte del mismo.

2ª. Debido tanto a esta escasez normativa como a la especialidad de la prestación laboral musical, se ha hecho necesario recurrir a los Convenios colectivos aplicables a este subsector. Con ellos se parece dar cierta seguridad a la relación laboral de los músicos, especialmente aquellos enmarcados en el ámbito de una orquesta sinfónica. No obstante, sigue habiendo importantes vacíos normativos, sobre todo en lo que concierne al sector de la música moderna, aunque también en formaciones clásicas como las bandas y otros conjuntos musicales.

3ª. La especialidad que rige en este sector respecto a la actuación de menores en espectáculos públicos necesitaría de una mayor previsión en los Convenios. Se debería pormenorizar su jornada, horario, descansos, retribuciones, protección frente a posibles focos de peligro que acarrea muchas veces la fama, compatibilización con sus estudios, etc.

4ª. Sería necesario fomentar, tanto desde instituciones públicas como privadas, que músicos españoles con una calidad interpretativa y formación envidiable, se quedasen en nuestras orquestas nacionales. Sucede que muchos de ellos marchan a formarse al extranjero- lo que también nos hace reflexionar sobre la formación ofrecida en nuestros conservatorios-, y el problema se vuelve mayor cuando ya no vuelven, quedándose las plantillas orquestales españolas compuestas mayoritariamente por extranjeros.

5ª. La regla general de temporalidad en la contratación asumida por la doctrina jurisprudencial, y que caracteriza a la relación laboral artística frente a las relaciones laborales comunes, debería replantearse a la luz de algunas opiniones doctrinales que abogan por permitir apreciar fraude de ley cuando la relación sea efectivamente duradera en el tiempo. Aún así, en el mundo artístico muchas veces es menester sustituir y cambiar a quienes desarrollan una actividad de esta clase para impedir que decaiga o desaparezca el interés del público, por eso el carácter especial de esta relación, en la que influirán factores en la contratación externos a la relación empresario-trabajador.

6ª. En todo caso deben contabilizarse como tiempo de trabajo efectivo un número mínimo de ensayos. En los convenios de música clásica se respeta, pero las previsiones hechas en algunos convenios de música moderna sobre la no remuneración de los ensayos cuando no sea el empresario quien los solicite deja a muchos músicos en una situación de desprotección, solo retribuyéndoseles la actuación en sí, sin tener en cuenta el tiempo que anteriormente invirtieron para prepararla.

7ª En relación a las retribuciones, la negociación colectiva debería coordinarse para contrarrestar de alguna manera la especial disponibilidad de los artistas, así como su movilidad, la precariedad de su empleo, etc. Los Convenios colectivos deberían garantizar que las remuneraciones pactadas retribuyesen esa especial disponibilidad, así como su cualificación profesional, considerando implícitamente que el riesgo de inactividad procedente de la corta duración del contrato deba ser compensado a través de la remuneración.

8ª. Los pactos de bajadas salariales en los convenios de formaciones y grupos instrumentales deberían frenarse: el colectivo artístico ya es de por sí vulnerable, y más si se siguen precarizando sus condiciones laborales.

9ª. La huída del ámbito de regulación laboral hacia máscaras jurídicas desprovistas de garantías para los trabajadores debe hacer reflexionar al legislador sobre la necesidad de plantear soluciones a esta realidad social: se disfrazan como autónomos a músicos que deberían someterse a la legislación laboral. Una posible solución serían más actuaciones por parte de la inspección de trabajo y seguridad social que permitiesen la recuperación de las cotizaciones sociales fraudulentamente impagadas por las empresas, aun sabiendo lo difícil

que sería su prueba y el veto existente en la profesión, en que los artistas rara vez denunciarán el fraude.

10°. Por último, seguramente una regulación más sólida de las condiciones laborales de los músicos evitaría el hecho de que muchos de ellos, al no percibir suficientes ingresos por su actividad artística, necesiten, para subsistir, emplearse en actividades o profesiones complementarias, pues aunque no constituyan para ellos su actividad principal, en términos financieros sí resultan serlo.

BIBLIOGRAFÍA

A) Obras

ALONSO OLEA, M. “Ámbito de aplicación de las relaciones laborales incluidas y excluidas. Relaciones laborales especiales”; en *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Servicio de Publicaciones Facultad de Derecho UCM, 1977

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a E. *Derecho del trabajo*, Civitas, Madrid, 2009.

ALZAGA RUÍZ, I. *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001

CONDE COLMENERO, P. en *El trabajo de los menores: limitaciones relativas a la protección de su seguridad y salud (física y psíquica). Especial referencia a los menores en espectáculos públicos*, consultado en el repositorio institucional digital de la UCAM, 2011

HURTADO GONZÁLEZ, L. *Artistas en espectáculos públicos. Régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social*, La Ley, Madrid, 2006

GÁRATE CASTRO, F.J. *Lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo*, Netbiblo, A Coruña, 2012.

GARRIDO PÉREZ, E. “Trabajo autónomo y trabajo subordinado en los artistas en espectáculos públicos”, en *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo. Estudios en homenaje al Profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999

GIL Y GIL, J. L. “El salario de los artistas”, en *Las retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes. Estudio multidisciplinar* (dir. GARCÍA MONCÓ, A.M.), Cinca, Madrid, 2008

GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J.J. *Condiciones de trabajo y seguridad social de los profesionales de la música*, Datautor, Madrid 2003

LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F. “Relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos”, en *Comentarios a las Leyes laborales. El estatuto de los Trabajadores* (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), tomo II, volumen I, Edersa, Madrid, 1987

MURCIA MOLINA, S. *La seguridad social de los artistas profesionales en espectáculos públicos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013

ROQUETA BUJ, R. *El trabajo de los artistas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995

VALDÉS DAL RÉ, F. “Jurisprudencia en unificación de doctrina y relaciones laborales especiales”, *Relaciones Laborales*, nº2, 1998

B) Artículos

- PARDO, E. “De emergentes a sumergidos. Nuevos artistas y mercado del arte”, en *Revista de Investigación Arte y Sociedad*, septiembre de 2011.
- KRAKENBERGER, J, “¿Qué pasa con la formación de violinistas y violas en España?” en *Sinfonía Virtual, Revista de Música Clásica y Reflexión Musical*, ISSN 1886-9505, nº2, enero 2007
- Informe de investigación sobre la situación sociolaboral del colectivo de actores y bailarines en España, promovido por la Fundación Aisge, 2012.

C) Convenios colectivos consultados

- Convenio colectivo del Consorcio para la Promoción de la Música, que regula la Orquesta Sinfónica de Coruña. Boletín Oficial de A Coruña de 6 de junio de 2014.
- Convenio Colectivo del Consorcio para la Promoción de la Música, que regulaba la Orquesta Sinfónica de Coruña. Boletín Oficial de A Coruña de 2 de julio de 2010
- VII Convenio Colectivo de la entidad Orquesta de Sevilla, S.A., Boletín Oficial de Sevilla de 8 de marzo de 2013.
- Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile y discotecas, Boletín Oficial del Estado de 18 de mayo de 2012.
- Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de Radio Televisión Española, Boletín Oficial del Estado de 4 de julio de 2012.
- Convenio colectivo de la empresa Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias, Boletín Oficial del Principado de Asturias de 9 de diciembre de 2009.
- Convenio colectivo del Sector de Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folclore, Boletín Oficial de Madrid, de 4 de agosto de 2004.

D) Jurisprudencia consultada

- STSJ de Andalucía (Sala de lo Social de Málaga), núm. 16/2014, de 28 de enero de 2014
- STSJ de Galicia (Sala de lo Social), núm. 2345/2013, de 30 de abril de 2013
- STSJ de Galicia (Sala de lo Social), núm. 3164/2012, de 29 de mayo de 2012

- STSJ de Madrid (Sala de lo Social), núm. 731/2011, de 22 de septiembre de 2011
- STSJ de Madrid (Sala de lo Social), núm. 400/2010, de 14 de junio de 2010
- STSJ de Madrid (Sala de lo Social), núm. 624/2010, de 30 de abril de 2010
- STSJ de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social), núm. 71/2009, de 5 de febrero de 2009
- STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social), núm. 2954/2008, de 23 de septiembre de 2008
- STSJ de Cataluña (Sala de lo Social), núm. 8977/1999, de 14 de diciembre de 1999.
- STSJ de Galicia (Sala de lo Social), AS 1999\1383, de 24 de mayo de 1999