2025, nº 1
https://doi.org/10.33732/loar.58

PALCO DE NOVELES

EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS. ANÁLISIS DE SU REGULACIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA[1]

Verónica Lozano Espinosa[2]
Universidad Rey Juan Carlos, España
veropercu@gmail.com

Sumario

1. INTRODUCCIÓN 2. LA TEMPORALIDAD. 3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 4. EL TIEMPO DE PRESENCIA. 5. EL CONTRATO DE GRUPO. 6. LA EXTINCIÓN POR INEJECUCIÓN TOTAL. 7. EL PACTO DE PLENA DEDICACIÓN. 8. CONTRATACIÓN DE MENORES DE DIECISÉIS AÑOS. 9. EL PERSONAL TÉCNICO Y AUXILIAR. 10. OTROS ASPECTOS RESEÑABLES DE ESTE RÉGIMEN ESPECIAL. 11. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

La normativa laboral vigente en España, ¿protege realmente a los artistas? ¿Está adaptada a las particularidades de la actividad artística? El trato recibido por parte de los profesionales del ámbito artístico ¿es justo si se tiene en cuenta la acogida que tiene el arte nuestra sociedad? La respuesta a todas estas cuestiones, por lo general y desafortunadamente, es NO, con mayúsculas y subrayado.

El arte es un catalizador de la creatividad, las emociones y la memoria, y por eso se manifiesta en cualquier aspecto de nuestra vida y se utiliza con fines terapéuticos.

En 2022, después de la pandemia, las actividades culturales y de propiedad intelectual emplearon aproximadamente a setecientas mil personas. Dichas actividades configuraron el 3,4% del PIB y obtuvieron un gran reconocimiento internacional.

En cambio, si observamos las condiciones laborales de los profesionales del arte desde el punto de vista del Derecho del Trabajo se desprenden conclusiones desilusionantes, que en absoluto se corresponden con los datos anteriores.

En 2022 se reformó el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos (en adelante, RD 1435/85). Esta es la norma que regula el régimen especial que analizaremos a continuación, y antes de esta reforma no había experimentado ningún cambio desde que se redactó por primera vez en 1985. A pesar de las

[1] Este artículo contiene un resumen del Trabajo de Fin de Grado con el mismo título presentado en la Universidad Rey Juan Carlos por Verónica Lozano Espinosa, bajo la dirección de la profesora Rocío Molina González-Pumariega.

[2] https://miconsoltoria.es/

numerosas especificidades de esta relación laboral especial, solamente tiene doce artículos. Dicha reforma se acometió a través del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector (en lo sucesivo, RDL 5/22).

¿Qué causas motivan la gran precariedad laboral de innumerables artistas? ¿Por qué muchos de ellos no contemplan la posibilidad de vivir profesionalmente de esta actividad?

2. LA TEMPORALIDAD

El elemento más característico de esta relación laboral especial es la *temporalidad*. Actualmente, la ley admite que se celebre el contrato laboral artístico de duración determinada para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel, o por el tiempo que duren las distintas fases de la producción. Esta última opción se incluyó con la reforma de 2022.

Los datos del SEPE para el mes de abril de 2023 revelaron que ni siquiera uno de cada diez contratos celebrados en actividades de creación, artísticas y de espectáculos es de duración indefinida. Es más, la contratación indefinida registrada no hacía distinciones entre ordinaria o fija discontinua. Tampoco entre contratación indefinida con jornada completa o parcial (Imagen 1).

Imagen 1. Contratos de trabajo según tipo de contrato por sector, sección y división de actividad económica. Abril de 2023

	TOTAL	CONTRATOS INICIALES				
		TOTAL CONTRATOS INICIALES	INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUC.	MEJORA OCUPABIL. INSERC. LABORAL
90 ACTIVIDADES DE CREACIÓN, ARTÍSTICAS Y ES	24.733	24.655	1.990	3	11.886	
91 ACTIVIDADES DE BIBLIOTECAS, ARCHIVOS, MU	1.564	1.539	536	1	874	
92 ACTIVIDADES DE JUEGOS DE AZAR Y APUESTAS	1.624	1.552	722	8	651	
93 ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y DE	21.475	20.993	8.822	19	11.030	9
R ACT. ARTÍSTICAS, RECREATI. Y ENTRETENIMA	**49.396**	**48.739**	**12.070**	**31**	**24.441**	**9**

Fuente: Elaboración propia a partir del SEPE.

Mientras el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Estatuto de los Trabajadores) establece en su artículo 15 que «el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido» y la legislación laboral promueve la contratación indefinida, lo más común cuando se contrata a los artistas de espectáculos públicos, debido a las particularidades de esta actividad, es la duración determinada y lo excepcional, como se puede comprobar con los datos del SEPE, es encontrar trabajadores con un contrato fijo. Ello supone una gran inestabilidad laboral para el personal artístico.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Otro hecho controvertido es que estos trabajadores tienen muy limitado su derecho a la *negociación colectiva* porque la legislación relativa a dicha negociación se ha elaborado con base en la normativa laboral común, sin tener en cuenta las especialidades de la actividad artística.

Por ejemplo, el número de miembros del Comité de Empresa se determina en función de la plantilla: computan directamente los contratos indefinidos, mientras que los contratos temporales deben tener una duración mínima para que sean contabilizados. Si recordamos que ni siquiera uno de cada diez artistas tiene un contrato indefinido, se puede deducir que habrá muy pocas empresas que cuenten con un número de representantes acorde con la plantilla real. Un problema añadido es que, tanto para ser candidato a las elecciones de los representantes de los trabajadores, como para votar en dichas elecciones, se exige una antigüedad mínima en la empresa que en el caso de los artistas en espectáculos públicos es casi imposible de cumplir.

El hecho de que los artistas no dispongan de representantes legales significa que no pueden concretar en un Convenio Colectivo ni las condiciones laborales esenciales, como son la retribución, la jornada de trabajo, los descansos o las vacaciones, ni tampoco otros asuntos más específicos del ámbito artístico, sobre los cuales el RD 1435/85 no se pronuncia o delega precisamente en la negociación colectiva para que sean regulados, tales como:

> La regulación y remuneración del tiempo de presencia o a disposición del empresario que no se computa como jornada de trabajo (artículo 7.3).
>
> El régimen de desplazamientos y giras (artículo 8.3).
>
> El plazo de preaviso por parte del empresario de finalización de la relación laboral (artículo 10.3).

En resumen, la negociación colectiva y la representación legal de los trabajadores son dos pilares fundamentales para combatir la precariedad laboral en cualquier ámbito, máxime en un régimen como el de los artistas, cuya parca normativa a menudo satisface poco o nada las necesidades y particularidades propias de estos trabajadores.

4. EL TIEMPO DE PRESENCIA

Otro aspecto destacado es el "*tiempo de presencia*", distinto al tiempo de trabajo efectivo reconocido en la legislación europea[3] y en el Estatuto de los Trabajadores, y que consiste en el tiempo que el empleado se encuentra bajo las órdenes del empresario y realizando las funciones propias de su puesto de trabajo.

El tiempo de presencia es una figura que carece de justificación legal y de la que abusan a menudo las empresas en la actividad artística, y ni siquiera viene recogida en la normativa europea o en la nacional para las relaciones laborales comunes, de modo que debería ser erradicada de los ordenamientos que la contemplen, como, por ejemplo, el RD 1435/85. Esta norma deja a disposición de la negociación colectiva la posibilidad de regular (si lo considera oportuno) la forma de retribuir

[3] Artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

«aquellos tiempos en los que, sin estar comprendidos en la noción de jornada de trabajo (...), el trabajador se encuentre en situación de disponibilidad respecto del empresario» (artículo 7.3). Es decir, estos tiempos, en los que el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo y a disposición del empresario, no computan en la jornada de trabajo y la empresa no pagará por ellos si no lo dice el Convenio Colectivo aplicable. En el Real Decreto no se establece ningún límite ni se desarrolla la idea en modo alguno. Tampoco la reforma de 2022 modificó ni una coma del texto original. Frente a esta situación, hay dos alternativas:

Legislar en favor del cómputo como tiempo de trabajo efectivo mientras no se contemple o reconozca la existencia de este tiempo de presencia en la legislación europea.

Especificar en qué consiste dicho tiempo en la regulación que lo contempla, ya sea la de los artistas o cualquiera de las otras, e incluirlo obligatoriamente en el sistema de remuneración, aunque no se retribuyera en los mismos términos que el tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso deben depender su regulación y remuneración de la negociación colectiva, menos aún si se tiene en cuenta toda la problemática abordada en torno al ejercicio de los derechos colectivos en el ámbito artístico.

5. EL CONTRATO DE GRUPO

Algo similar ocurre con el *contrato de grupo*, que es una modalidad contemplada en el artículo 10 del Estatuto de los Trabajadores, y que antaño se usaba para contratar a varios miembros de una familia que trabajaban en la misma profesión. El grupo tiene un representante o jefe, elegido por sus integrantes, que es el responsable «de las obligaciones inherentes a dicha representación». Es importante no confundir a este representante con el empresario o empleador: a diferencia de éste, el representante no ostenta ningún poder de dirección u organización frente a sus compañeros de grupo ni es la persona que los contrata.

Dado que actualmente ya no es habitual que varios miembros de una familia se dediquen al mismo oficio, esta modalidad contractual es totalmente anecdótica en las relaciones laborales comunes. Sin embargo, abunda en el régimen especial de artistas.

No existe ningún tipo de restricción en torno a esta modalidad contractual, y salvo por el hecho de que se debe realizar por escrito, tampoco se exige ningún requisito formal. Por ello, y desgraciadamente, de nuevo encontramos que muchos empleadores abusan de este tipo de contrato, que es susceptible de albergar todo tipo de irregularidades. Entre otras, destacamos las siguientes propuestas de mejora para la legislación relacionada con esta modalidad contractual:

Proceder a su derogación, dado que hoy día prácticamente han desaparecido las circunstancias que la originaron y se pueden utilizar otras modalidades de contratación que se ajustan más a derecho.

Establecer un límite máximo de miembros que integren el grupo.

Especificar criterios o exclusiones respecto a las actividades que se puedan acoger a este tipo de contrato.

Implementar más formalidades, como por ejemplo facilitar a cada componente del grupo una copia del contrato firmado entre el empleador y el jefe del grupo o adjuntar a las cláusulas la lista de integrantes.

Con estas propuestas, además de mejorar la protección contra la precariedad laboral, se sortearían otros problemas importantes, como los relativos a la cotización a la Seguridad Social. Es muy difícil para empleador y empleados cumplir con las obligaciones de cotización si no figura en ninguna parte el número de componentes del grupo ni hay manera de identificarlos, o si en algún punto de la prestación de servicios el grupo ha expulsado a uno de sus miembros[4] y lo ha reemplazado por otro artista.

6. LA EXTINCIÓN POR INEJECUCIÓN TOTAL

Siguiente tema: de entre todas las vías para finalizar el contrato contempladas en el RD 1435/85, la más característica es la *extinción por inejecución total* de la prestación artística, recogida en el apartado 4 de su artículo 10. Se trata de los casos en los que no llega a iniciarse la prestación de servicios contratada.

Lo más significativo de esta vía de extinción es que, al igual que las controversias causadas por la expulsión de un miembro del grupo, no tiene solución por lo laboral, sino por lo civil: el artista será indemnizado por el daño emergente y por el lucro cesante, es decir, por la prestación de servicios no iniciada y por los posibles trabajos que no haya realizado por estar contratado para dicha prestación. Los jueces, por lo general, fijan la indemnización para el lucro cesante basándose en los daños morales, en otras palabras, se fundamentan en el perjuicio infligido al prestigio del artista o a su trayectoria profesional por el hecho de no haber llegado a actuar. Esto es así porque es muy complicado demostrar las pérdidas económicas. No es necesario señalar que estos "daños morales" son un concepto jurídico indeterminado, casi más difícil de probar que los potenciales trabajos con otras empresas rechazados por el artista afectado. Respecto a la inejecución total de la prestación de servicios, se propone:

Que se rija por las normas laborales, no por el Código Civil, y se considere como un incumplimiento contractual grave del empleador, con el tratamiento de un despido improcedente y sanción cuando haya dolo, o lo que es lo mismo, cuando el incumplimiento sea culpable. La duración firmada en el contrato computaría como trabajada a efectos del cálculo de la indemnización; para los contratos de la misma duración que la que permanezca la obra en cartel, se establecería una duración fija, que en ningún caso debería ser inferior a tres meses.

[4] Tampoco debe confundirse la expulsión del grupo con un despido. Dicha expulsión se considera como una controversia en el grupo que no se soluciona por la vía laboral, sino por la civil.

Que se amplíe el artículo 3 del RD 1435/85, que dispone que deben constar por escrito «los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral», incluyendo como elemento *sine qua non* la cuantía de la indemnización en caso de inejecución. Tal cuantía podría fijarse conforme a unos baremos o parámetros establecidos en función de la duración o la cantidad de actuaciones, el número de artistas afectados, etc. –en especial para los contratos cuya duración sea la que la obra permanezca en cartel–, o en forma de cantidad a tanto alzada, que como mínimo debería ser el doble de la retribución acordada en concepto de salario o por cada función.

De nuevo, y desgraciadamente, hasta que la negociación colectiva no tenga la relevancia merecida y de verdad sirva para mejorar las condiciones laborales, no resulta recomendable dejar a su disposición la posibilidad de blindar al artista frente a la inejecución total de la prestación de servicios. Quizá las medidas propuestas parecen excesivas o demasiado proteccionistas, pero la realidad es que, con la regulación actual, los empleadores abusan de esta forma de extinción contractual porque les sale muy rentable.

7. EL PACTO DE PLENA DEDICACIÓN

El artículo 6.4 del RD 1435/85 trata sobre los derechos y deberes de las partes. Después de la reforma del RD 5/2022 no experimentó cambio alguno. Lo analizamos aquí porque habla del *pacto de plena dedicación*, que en la normativa del régimen especial de artistas se desarrolla de un modo distinto al de la legislación laboral común.

Este artículo no contempla la posibilidad de extinguir el contrato por voluntad del trabajador cuando exista dicho pacto, en contraposición a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 21.3, que permite al trabajador «rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación».

Existen casos en los que la plantilla al completo pacta plena dedicación con el empleador por un trabajo en concreto, incluso en ocasiones la productora tiene esa cláusula por defecto en sus contratos, independientemente del proyecto o los artistas. Por otro lado, a veces la cláusula que prevé expresamente la cuantía de la indemnización resulta tan excesiva que el artista no puede permitirse recurrir a la opción de rescindir el contrato.

La idea para mejorar esta situación pasa por desarrollar el artículo 6.4 del RD 1435/85 de forma tal que:

El incumplimiento tenga diferentes niveles de graduación o clasificación.

Se eliminen o eviten las cláusulas abusivas mediante la imposición de topes máximos en las cuantías de las indemnizaciones.

8. CONTRATACIÓN DE MENORES DE DIECISÉIS AÑOS

Pasamos a otro de los aspectos más característicos del régimen especial que estamos analizando. *Frente a la prohibición general del artículo 6 del ET de trabajar a los menores de 16 años, se hace una excepción con el régimen de artistas*, permitiendo expresamente la contratación de estos menores en el apartado 4 del mismo artículo. Es una concesión exclusiva a esta relación laboral especial, siendo la única en la que es posible. El RD 1435/85, regula esta excepción en su artículo 2.1, que versa sobre la capacidad para contratar.

Pero mientras la contratación de los menores de dieciséis años para que tomen parte en un espectáculo público debe cumplir unos requisitos y no se puede llevar a cabo sin obtener el permiso de la Autoridad Laboral, cada vez hay más niños que se exponen en las redes sociales y en internet, cuya protección y derechos no están tan delimitados y controlados como en el RD 1435/85 ni, en definitiva, en el Estatuto de los Trabajadores. Básicamente todos estos "escaparates virtuales" se orientan hacia el consumo, siendo el *unboxing*[5] la técnica más común.

Los progenitores son los que gestionan todos los beneficios económicos que consiguen gracias a la exposición de sus hijos en las redes. La ONG *Save the Children* publicó en 2019 un informe titulado "Violencia viral", donde se acuñaba un término que describe la obsesión de los padres con la exposición de sus hijos en las redes sociales: el *sharenting*, que «proviene de las palabras en inglés *share* (compartir) y *parenting* (crianza). Es la práctica cada vez más habitual de madres y padres, en la que exponen pública y constantemente la vida de sus hijas e hijos en la red (cumpleaños, actividades, momentos de ocio, etc.). En principio, puede parecer una costumbre inofensiva, pero debemos ser conscientes de las consecuencias que puede tener para las vidas de esos niños»[6].

Cabe destacar que en el ámbito de aplicación del RD 1435/85, (artículo 1.3), se incluyen las actividades artísticas, técnicas y auxiliares que se ejecutan «mediante comunicación pública o destinadas a la fijación o difusión a través de cualquier medio o soporte técnico, tangible o intangible, producción fonográfica o audiovisual, en medios tales como (...) internet, incluida la difusión mediante *streaming*». En resumen, a pesar de que los "espectáculos" digitales en los que participan estos menores no se podrían considerar "artísticos" en un sentido estricto, del artículo 1.3 se desprende que los canales de YouTube entran en el ámbito de aplicación del Real Decreto. En consecuencia, deberían pasar por el proceso citado anteriormente y no estar permitidos si no lo consiente la Autoridad Laboral. Puede que en aplicaciones como Tik tok, Instagram, Facebook, YouTube u otras por el estilo, no se esté cumpliendo este precepto, pero ello no significa que la conducta de los representantes legales de estos menores no sea susceptible de ser denunciada.

Algunas sugerencias para mejorar la contratación de menores y su protección en las redes sociales podrían ser:

> Crear una norma basada en la legislación sobre el régimen de artistas en espectáculos públicos, la protección de datos y de menores y el derecho a la intimidad y la propia imagen, que sirva para proteger a los menores de dieciséis años de esta exposición sin control en

[5] Estrategia de *marketing* en la que los niños abren regalos o juguetes frente a una cámara.

[6] Sanjuán, C. "Violencia viral". Madrid: Save the children España, 2019.

internet y las redes sociales. Entre otros objetivos, tendría el de concienciar a los padres y tutores de estos menores acerca de los riesgos a los que están sometiendo a sus niños. También sancionar los comportamientos que fomenten dicha exposición y los que pretendan obtener beneficios económicos a su costa.

Establecer límites legales más estrictos en torno a la participación de menores de dieciséis años en canales audiovisuales de internet. Como es posible que los representantes o tutores legales encuentren el modo de saltarse las restricciones, sería conveniente examinar el contenido de dichos canales y, en caso de que se expusiera a los menores en un porcentaje demasiado elevado, se exigiría el permiso de la autoridad laboral conforme al artículo 2.1 del RD 1435/85. De no disponer de ese permiso, se cerraría el canal inmediatamente, incluso en determinados supuestos se podría señalar al responsable de manera que no pudiera volver a abrir un canal.

Otra medida pasa por crear una tasa o impuesto para aquellos canales cuyo contenido principal consista en la exposición de menores. En el caso de un impuesto, podría considerarse la opción de hacerlo progresivo en función del porcentaje que ocupa esa exposición en el contenido total del canal.

9. EL PERSONAL TÉCNICO Y AUXILIAR

Por último, nos referiremos a la regulación de las condiciones laborales del *personal técnico y auxiliar*. Desde 2022 estos trabajadores están incluidos en el ámbito de aplicación del, debido a la reforma del RDL 5/22. Dado que la actividad de este personal va de la mano de la de los artistas, se debe reconocer que este cambio en la normativa ha sido bastante importante. Ahora vamos con el "pero" de este asunto: la Disposición adicional única del RD 1435/85 consta únicamente de dos apartados:

El primero determina que al personal técnico y auxiliar le es de aplicación lo que se dispone en el Real Decreto;

Y el segundo dice: «Por excepción, no les resulta de aplicación los artículos 2, 6, 7, 8, 9 y 10, apartado 4, aplicables exclusivamente a las personas artistas».

Dicho de otra forma: la mitad de las previsiones del RD 1435/85 no son aplicables a este personal, puesto que se exceptúan 6 artículos de los 12 que componen la norma. Se sobreentiende que en todo lo que quedan excluidos les será de aplicación la regulación común.

La única exclusión del personal técnico y auxiliar que se podría entender y estaría justificada sería la de la contratación de menores de 16 años del artículo 2.1 del Real Decreto. El ET es claro en este sentido, aparte de los artistas de espectáculos públicos el trabajo de esos menores está prohibido. En cambio, es ilógico que este personal no forme parte del ámbito de aplicación de la norma en los restantes artículos. El desempeño de su actividad es prácticamente igual al de los trabajadores artistas en términos de horarios, tiempo a disposición del empleador, desplazamientos y giras, descansos, etc.

10. OTROS ASPECTOS RESEÑABLES DE ESTE RÉGIMEN ESPECIAL

Para ir finalizando, citaremos otros aspectos que perjudican a los trabajadores del régimen de artistas en espectáculos públicos:

> *Las definiciones en el ámbito artístico y cultural son muchas y muy diversas*, por ello a menudo se genera confusión en torno a algunos términos. Para evitarlo sería recomendable aunar las ideas y establecer una descripción para "artista" y otros conceptos relacionados que sean las que se utilicen de manera unánime en la legislación relacionada con el régimen especial de artistas en espectáculos públicos. Así no habría lugar a equívocos sobre los sujetos incluidos en este régimen.
>
> Hace casi cuarenta años que se promueve a nivel internacional la redacción de una norma que verdaderamente proporcione protección y seguridad jurídica a los artistas. En el ámbito nacional, durante las dos últimas décadas se han elaborado algunos borradores que han quedado en el olvido y el *Estatuto del Artista*, tan comentado y esperado desde 2018, no tiene visos de ser aprobado a corto ni medio plazo.
>
> En la relación laboral especial de artistas se aplica el régimen de *descansos y vacaciones* de la legislación laboral común, es decir, el del Estatuto de los Trabajadores. Ello significa que los artistas por lo general no pueden disfrutar de estos descansos ni vacaciones en condiciones normales, debido a todas las peculiaridades que se dan en el desempeño de su actividad.
>
> En este régimen especial abundan los artistas colaborativos y los trabajadores falsos autónomos. Esto supone la existencia de *empleo sumergido* en exceso, y esto implica inseguridad laboral y jurídica para los artistas y fraude para la Seguridad Social.

Por último, expondremos algunos de los *indicadores de precariedad en el empleo* concretados por el Parlamento Europeo en 2017: seguridad laboral deficiente motivada por la temporalidad del trabajo; escasa o nula protección frente al despido; retribución que no permite llevar una vida digna; derechos colectivos pobres y poca capacidad de representación colectiva... Por si aún no se habían dado cuenta, todos se reproducen en el régimen especial de artistas en espectáculos públicos y los hemos analizado aquí.

11. CONCLUSIONES

Está probado que el arte no sólo persigue fines recreativos o culturales (entre otros), sino que además tiene grandes propiedades terapéuticas, ya sea para el público como para el propio artista o autor. Quizá no se podría considerar que salva vidas, pero desde luego mejora su calidad en muchos aspectos.

Entonces, si el arte resulta tan beneficioso, ocupa un lugar destacado en la sociedad y es un rasgo que caracteriza y distingue al ser humano, ¿por qué existe tanta precariedad laboral en el ámbito artístico?, ¿por qué está tan infravalorado el trabajo de muchos artistas?, ¿por qué al pactar las condiciones laborales se encuentran tantas situaciones abusivas?, ¿por qué a veces se plantea la posibilidad de no retribuir al artista por sus servicios y esto es algo impensable cuando hablamos de un ingeniero?

Todavía hay demasiadas circunstancias que obstaculizan el hecho de que muchos artistas de espectáculos públicos se puedan dedicar profesionalmente a esa actividad. Ya va siendo hora de progresar e impulsar los cambios necesarios para que estas personas obtengan el reconocimiento por todos sus sacrificios. Pero sobre todo para que dejen de trabajar "por amor al arte" en una disciplina a la que han dedicado tantísimas horas de su vida.