

## **El tratamiento jurídico laboral de los *cabezas de cartel*. Análisis de la legislación y la jurisprudencia**

Alejandro Ocaña Fernández  
*Universidad de Málaga*

### 1. INTRODUCCIÓN

La consideración social que han merecido determinadas actividades y ocupaciones a lo largo de la historia, es decir, el mayor o menor grado de aceptación y respeto que estas se han granjeado entre la población, en general, y entre las autoridades, en particular, ha tenido su oportuno reflejo en el tratamiento jurídico y normativo con que se han ido regulando dichas actividades. Así, para el caso que nos ocupa, la actividad de los artistas en espectáculos públicos ha tenido una recepción por parte de la sociedad que ha ido del desdén a la admiración. A dicha apreciación, insistimos, no ha sido ajena su regulación legal.

En este artículo vamos a profundizar en un aspecto muy preciso de las relaciones entre empresarios del espectáculo y los artistas contratados: la relación jurídica especialísima que han tenido las *primeras figuras* o *cabezas de cartel*; aquellos artistas (cantantes, actores, magos, bailarines) cuya fama y talento les ha hecho merecedores de un éxito y reconocimiento sobresalientes. Mientras que, a las relaciones jurídicas de los actores, y artistas en general, llamados genéricamente *secundarios* (es decir, de un rol menor en un determinado espectáculo) siempre se las ha considerado como propiamente laborales (hablamos de la época contemporánea), la de los artistas de mayor nivel han encontrado impedimentos a la hora de alcanzar dicha calificación. El porqué de dicho proceder, la forma en que ha evolucionado el mismo y la respuesta finalmente dada por la doctrina, la jurisprudencia y, en definitiva, el régimen jurídico de aplicación va a ser, insistimos, el contenido de estas páginas.

### 2. LA NORMATIVA GERMINAL

Los *cabezas de cartel* se vieron excluidos de la consideración de trabajador u operario en la normativa promulgada a finales del siglo XIX y principios del XX. El régimen jurídico que les resultaba de aplicación era el ordinario o civil y no el incipiente régimen jurídico

laboral, aun cuando concurren en sus ocupaciones los caracteres básicos de toda relación laboral como la ajenidad y la dependencia. Su nivel salarial fue el factor que determinó esta diferenciación.

La primera evidencia al respecto la encontramos en la Ley [de accidentes de trabajo] de 30 de enero de 1900 (reformada por la Ley de 10 de enero de 1922), en cuyo art. 3º.11, se refería el ámbito de aplicación de la norma incluyendo “a los teatros, con respecto de su personal asalariado”. Este inciso nos hace pensar en un determinado conjunto de profesionales cuya relación con el empresario estaba basada en estipulaciones privadas de carácter puramente profesional (*no asalariado*) y no en un régimen laboral ordinario (que comprendería al *asalariado*).

Un paso de mayor envergadura en cuanto a la regulación del Derecho Laboral fue sin duda el Código del Trabajo, aprobado por Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926. Establecía, en su art. 142, cuál era el concepto de *operario* que, a su vez, determinaba la aplicación del código mismo. En su art. 195 precisaba además determinados colectivos de trabajadores que debían estar incluidos en el citado concepto indicando “que se consideran operarios los determinados en el artículo 142, considerándose asimismo tales: [...] 5.º Personal obrero de los teatros, personal artístico y administrativo de los mismos, cuyos haberes no excedan de 15 pesetas diarias”. Encontramos ya un cambio significativo con respecto a la lacónica regulación de la Ley de Accidentes de Trabajo, en el sentido de que se superaba la mera mención a que el personal sea *asalariado/no asalariado* por otra distinción que, esta vez, era puramente pecuniaria, sin distinguir tipo de prestación: solo el personal cuyas retribuciones (y, por tanto, su estatus) tuviesen un nivel bajo eran considerados *operarios*. O dicho con otras palabras: podía haber también personal artístico (no solo técnico) que cobrase más o menos de 15 pesetas y esa distinción determinaba la aplicación de un distinto régimen legal.

### 3. LAS LEYES DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS REGLAMENTACIONES LABORALES. LA RESPUESTA JURISPRUDENCIAL

A medida que el siglo XX avanzaba y la normativa laboral iba adquiriendo un carácter más técnico y, al mismo tiempo, un componente de mayor tutelaje con respecto a los derechos laborales, se fue perfilando la razón por la cual el legislador, con el apoyo de los pronunciamientos jurisprudenciales, consolidó la exclusión de los *cabezas de cartel* de la normativa laboral, más allá de la mero criterio pecuniario o salarial.

La Ley del Contrato de Trabajo de 1931 indicaba en su art. 7º que “no regirá esta Ley para los directores, gerentes y altos funcionarios de las empresas que por la representación que puedan ostentar de éstas, por su elevada capacidad técnica, importancia de sus emolumentos y por la índole de su labor, puedan ser considerados independientes en su trabajo”.

Bajo el régimen político del general Franco, por su parte, fue dictada la Ley del Contrato de Trabajo de 1944 (Decreto de 26 de enero de 1944, por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo) que establecía también en su art. 7º que “No regirá esta Ley para las personas que desempeñen en las empresas las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, características de los siguientes cargos o de otros semejantes: Director general, Director o Gerente de la empresa, Subdirector general, Inspector general, Secretario general y excluidos en las correspondientes reglamentaciones de trabajo”.

Ambos preceptos (dictados bajo regímenes políticos totalmente diferentes), sirvieron de justificación para excluir a los *cabezas de cartel* de la condición de trabajadores por cuanto se les consideró *personal de alta dirección*.

Podemos apreciar esta peculiar asimilación entre *cabeza de cartel* y *personal de alta dirección* en la Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante STS) de 6 de abril de 1949. En la misma se establecía que las “primeras figuras no encajan en el tipo de trabajador inclinando su semejanza con la de la alta entidad que significan para la empresa a verlos en el artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo” (precisamente, el personal de alta dirección).

Más allá de esta extravagante equiparación, la Orden de 26 de febrero de 1949 *por la que se aprueba el Reglamento Nacional de Trabajo para los Profesionales del Teatro, Circo y Variedades*, había exceptuado específicamente a “Los artistas que constituyan cabecera de cartel” de su ámbito de aplicación. Al contrario de la discutible, y aparentemente caprichosa, exclusión de los “cabezas de cartel del ámbito laboral por su equiparación con el personal de alta dirección” (como previamente lo había sido por el criterio de la remuneración), esta Orden de 1946 establecía una exclusión *ex lege* (es decir, por el mero ejercicio del imperio de la ley) que además era tajante e inequívoca.

Cuestión aparte merece el tratamiento dado por la Orden de 31 de diciembre de 1948 por la que se aprueba la *Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de Cinematografía* que pese a ser un texto análogo en su naturaleza, contenido y finalidad al de la Orden de 1946 (sustituyendo teatro, circo y variedades por cine), seguía un criterio distinto. En efecto, en su art. 2º, *Ámbito personal*, se refería en primer lugar al personal

incluido en su ámbito de aplicación, excluyendo expresamente a “los actores que figuran en el *reparto* de una película” (dejando la palabra reparto en letra cursiva, enfatizando así que se estaba refiriendo a actores con papel que interpretar, con independencia de su importancia o renombre). Lo llamativo esta vez es que todo el trabajo actoral estuviese excluido por completo del reglamento (es decir, que ningún actor era *trabajador*).

En definitiva, si el contrato que habrían de firmar genéricamente actores cinematográficos con las empresas productoras debía entenderse como de arrendamiento de servicios de naturaleza, por tanto, civil, a igual conclusión deberíamos llegar con los *cabezas de cartel* en producciones teatrales, generándose así un panorama confuso con respecto al actor *de reparto*, que si participaba en una obra teatral disfrutaba de un contrato laboral reconocido en su reglamentación, pero si participaba en una producción cinematográfica quedaba en un limbo que solía resolverse incluyéndolo también en el régimen laboral, pese a estar excluido de su reglamentación propia. Era esta una confusión, a nuestro juicio, torpemente generada por el caprichoso sistema de inclusiones y exclusiones de las reglamentaciones.

Esta anomalía con respecto a los actores de reparto en el cine fue prontamente resuelta por vía de modificación Orden de 28 de mayo de 1949, comprendiendo la nueva redacción del artículo segundo de la Reglamentación de Cinematografía tanto a actores de reparto, como a figurantes y comparsas; es decir, se dio un giro copernicano al problema. Efectivamente, se planteaba ahora un panorama en el cual, en teatro, teníamos dos órdenes legales en liza según los actores fuesen *primeras figuras* (orden civil) o no (orden social) y, en cambio, en el ámbito del cine, tras la reforma de mayo de 1949, todo actor, con independencia de su estatus, era considerado obrero.

Pese a ello, es curioso destacar cómo persistían en la doctrina reparos en forma de prejuicios elitistas (aunque entendiendo el apelativo *elitista* en sentido contrario al usual): pese a la rotundidad de la nueva redacción del artículo segundo del *Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de Cinematografía*, la exclusión de los *cabezas de cartel* del orden laboral se seguía justificando para evitar que dicho colectivo se beneficiase de la gratuidad de la jurisdicción social: gracias a su superior estatus, *podían permitirse* acudir a la jurisdicción ordinaria y afrontar los gastos derivados de la *litis* del orden civil:

[...] Las personas afectadas se encuentran por lo general en una situación bastante holgada, semejante en cierto modo a la de los altos empleados que desempeñan en las empresas funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo que las legislaciones suelen excluir de la tutela de la Leyes laborales y expresamente nuestra Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 7º. Tal razonamiento sólo puede hacerse teniendo en la mente la condición de los grandes “astros” o “estrellas” de cine, que ciertamente perciben sumas cuantiosas [...] (Medina Pérez 1952: 122)

Mucho más vehemente era la opinión de Vizcaíno Casas cuando decía:

Los artistas de toda clase, incluso las primeras figuras, por elevada que sea su remuneración, están sujetos específicamente al fuero de la Magistratura de Trabajo. Es un hecho con el que no podemos estar conformes. En su origen, la jurisdicción laboral, ejercida actualmente por las Magistraturas de Trabajo y anteriormente por los llamados Tribunales Industriales, nació para tutelar los derechos de los trabajadores, poco dotados económicamente [...] La verdadera razón, pues, de esta jurisdicción especial no es otra que facilitar a las clases menos pudientes el libre acceso a los Tribunales de Justicia [...] Y, no obstante, la práctica está desmintiendo de continuo semejante motivación [...] En nuestro campo, las reclamaciones de salarios de las primeras figuras de cine pocas veces son inferiores a las cien mil pesetas y su dependencia en el trabajo resulta hartamente discutible, no obstante lo cual se les considera obreros [...] Con estas aberraciones legales se lleva al confusionismo a los Tribunales, cuya competencia siempre ofrece en la práctica materia para abundante polémica, y se desvirtúa a la vez la naturaleza del fuero laboral. (Vizcaíno Casas 1954: 99).

Lo que no impidió que este argumento, según el cual las altas remuneraciones de los artistas en espectáculos públicos de primer nivel debían justificar su exclusión de la relación laboral, encontrase la oportuna respuesta. Así Del Peso y Calvo se manifestó de manera tajante:

[...] los cabeceras de cartel, las grandes figuras y los espadas de primera fila [...] en ellos se puede encontrar sin discusión algunas notas de dependencia y de subordinación y en muchas ocasiones la realización del trabajo por cuenta ajena. Y, en contra de la ampliación de estos sectores, se alega la gran capacidad económica de estos sujetos; mas frente a ello nosotros hemos opinado, y opinamos, que el Derecho laboral debe recoger a todos los que trabajan, cobren mucho o poco, porque el concepto de «trabajador» debe estar en relación con la realización del esfuerzo que supone el trabajo, y no con aquello aleatorio y circunstancial de lo que se puede cobrar (Del Peso y Calvo 1966: 103).

Con todo, el Tribunal Supremo (en adelante TS) se mantuvo ajeno a esta polémica centrada sobre quien *se puede permitir* o no una u otra jurisdicción y mantuvo (con independencia de que se tratase de cine o teatro) el criterio ya consolidado: por medio de STS de 19 de noviembre de 1954 se consideró que no concurría en un *cabeza de cartel* de una producción cinematográfica el componente de dependencia y subordinación, típico de toda relación laboral. Entendió el TS que el artista ostentaba una posición privilegiada con respecto al empresario, de manera que podía exigir beneficios de todo tipo (elegir qué vestuario usar, participar en los beneficios de la taquilla, poder poner fin al contrato unilateralmente, etc.). Por su parte, la STS de 6 de abril de 1961, de nuevo en referencia a un actor de cine, entendía que lo que vinculaba a las partes era un contrato de arrendamiento de servicios. En esencia, se seguía aplicando el criterio que durante muchos años había ido gestándose en la jurisprudencia en cuanto a los actores de teatro: las grandes figuras no eran dependientes del empresario y, por tanto, tampoco obreros.

Así pues, por encima de la confusión que las reglamentaciones introdujeron con respecto a los actores y a su vinculación laboral, y por encima igualmente de la opinión (dividida, en todo caso) de la doctrina lo cierto es que el criterio previamente asentado por el

TS se mantuvo en el sentido excluir el componente de dependencia y, paralelamente, reconocer que la prestación dada por el artista era personalísima y especialmente cualificada, lo que lo sitúa en una posición de privilegio en cuanto a su relación con el empresario.

#### 4. LA NUEVA REDACCION DADA AL ART. 6º DE LA LEY DEL CONTRATO DE TRABAJO

La Ley 21/1962, de 21 de julio, *por la que se da nueva redacción al artículo sexto del texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo* (BOE 175 de 23 de julio de 1962), amplió considerablemente el concepto de trabajador rebajando para ello el requisito de la dependencia (se incluyó a los trabajadores que realizaban el trabajo en su morada, los comerciales, los llamados trabajadores intelectuales, etc., con la nota común de que todos ellos actúan sin control directo del empresario).

Ello no impidió que la STS de 13 de junio de 1964 considerase que la cantante Carmen Sevilla no ostentaba relación laboral con el empresario que la contrató por la sencilla razón de este percibía una comisión por cada actuación de la actriz (no pudiendo entenderse esta comisión como una minoración de su salario) de manera que la llamada *dependencia* no es que quedase más o menos desvirtuada, sino que quedaba invertida: “la remuneración siempre ha de ser percibida por el operario [...] al percibir los empresarios una comisión [...] la aludida destipificación es indudable” (se refiere el TS a la desaparición en contrato laboral del tipo de la dependencia). Obsérvese que esta STS no se refería a la envergadura del salario a percibir, sino al hecho de la existencia de una comisión; más interesante resulta, no obstante, el hecho de que empezase a usarse ya como criterio distintivo entre relación laboral / arrendamiento de servicios la concurrencia o no de los elementos típicos de la primera: ajenidad y dependencia.

#### 5. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Tuvo que ser con el advenimiento de la democracia, la promulgación de la Constitución de 1978 y el establecimiento de un régimen de derechos individuales y libertades públicas, cuando por fin el panorama quedó definitivamente aclarado.

La ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (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) reconocía en su art. 2º las *Relaciones laborales de carácter*

*especial*, entre las que nos encontramos ya la de los *artistas en espectáculos públicos*. En desarrollo del citado art. 2º.1.e) fue dictado el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, *por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos*, recientemente reformado por 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*. Ha terminado quedando consolidada, pues, la aplicación del derecho laboral a la relación de los artistas en espectáculos públicos (a todos ellos), superando así las antiguas controversias sobre la aplicación o no de esta rama del derecho basadas en resbaladizos y caprichosos criterios clasistas.

## 6. CONCLUSION

Con este estudio hemos querido hacer ver cómo la aplicación del derecho puede en ocasiones depender de una cuestión tan prosaica como la consideración social que un determinado trabajador pueda tener. En el caso que aquí hemos analizado, hemos visto como la admiración y el respeto que despertaba una determinada clase laboral les hacía situarse en un estrato distinto (no necesariamente mejor o peor) al de otros trabajadores, en cuanto a su relación con el empresario y, consiguientemente, en cuanto a su régimen jurídico. De por sí, un elemento tan poco *jurídico* como es el de la consideración social (y tan alejado de los modernos criterios basados en la igualdad y el sometimiento pleno de personas jurídicas y físicas a la ley y al derecho) nunca debió haber afectado a la aplicación del derecho en ningún sentido. Pero el caso es que así fue; y, como viene siendo habitual, los prejuicios propios de cada período histórico jugaron su papel. El recorrido a lo largo de los años de esta cuestión de legalidad, no obstante, se mantuvo por las vías de la razonabilidad hasta llegar al día de hoy.

Por último, nos gustaría también destacar que con este trabajo, además de hacer una aportación en el terreno de la historia del Derecho, también hemos querido enriquecer de alguna manera el estudio de las artes del espectáculo en España. Estamos hablando de dos disciplinas muy distintas la una de la otra (la ciencia jurídica y el estudio de las artes del espectáculo) lo cual no ha impedido que un mismo trabajo pueda alimentar el conocimiento sobre ambas: no en vano, la interdisciplinariedad o la transversalidad del conocimiento son exigencias del actual modelo académico.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DEL PESO Y CALVO, Pedro (1966): “El ámbito de aplicación personal de las normas de derecho del trabajo”, en *Revista de Política Social*, nº 71, pp. 103-114.

MEDINA PÉREZ, Pedro Ismael (1952): *Los contratos cinematográficos*. Madrid: Dirección General de Cinematografía y teatro.

VIZCAINO CASAS, Fernando (1954): *Legislación cinematográfica y teatral*. Madrid: E.I.A.

## CORPUS – NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA

Ley de 30 de enero de 1900, consultado en:

[https://repositoriodocumental.mites.gob.es/jspui/bitstream/123456789/432/1/1\\_069612\\_1.pdf](https://repositoriodocumental.mites.gob.es/jspui/bitstream/123456789/432/1/1_069612_1.pdf)

Ley 23 de agosto de 1926, Gaceta de Madrid, año CCLXV, tomo III, del miércoles 1 de septiembre de 1926, número 244, páginas 1301 a 1311.

Ley 21 de noviembre de 1931, Gaceta de Madrid, año CCLXX, tomo IV, del domingo 22 de noviembre de 1931, número 326, páginas 1130 a 1138.

Decreto de 26 de enero de 1944, Boletín Oficial del Estado, número 55, de 24 de febrero de 1944, páginas 1627 a 1624.

Orden de 31 de diciembre de 1948, Boletín Oficial del Estado, número 24, de 24 de enero de 1949, páginas 381 a 391.

Orden de 26 de febrero 1949, Boletín Oficial del Estado, número 78, de 19 de marzo de 1949, páginas 1267 a 1275.

Ley 21/1962, Boletín Oficial del Estado, número 175, de 23 de julio de 1962, páginas 10264 a 10265.

Ley 8/1980, Boletín Oficial del Estado, número 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815.

Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, Boletín Oficial del Estado, número 194, de 14 de agosto de 1985, páginas 25797 a 25799.

Real Decreto-ley 5/2022, Boletín Oficial del Estado, número 70, de 23 de marzo de 2022, páginas 37421 a 37435.

Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de abril de 1949, Repertorio Jurídico Aranzadi, 527/1949.

Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de noviembre de 1954, Repertorio Jurídico Aranzadi, 845/1954.

Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de abril de 1961, Repertorio Jurídico Aranzadi, 334/1961.

Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de junio de 1964, Repertorio Jurídico Aranzadi, 452/1964.