



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Real Decreto XXX/2025, de XX de XXX, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.



I

La actividad artística ha contado tradicionalmente con una regulación laboral específica acorde con las particularidades que caracterizan gran parte de su actividad, derivadas tanto del contenido personalísimo de la prestación como de la temporalidad y la intermitencia de su desarrollo y ejecución.

El Estatuto de los Trabajadores, ya desde su primera versión de 1980, estableció en su artículo segundo la consideración de la relación laboral de los «artistas en los espectáculos públicos» como relación laboral especial, previsión que fue objeto de desarrollo reglamentario mediante el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. Dicha norma, que abordó la regulación de las peculiaridades de la relación laboral especial, remitiendo a la aplicación supletoria de las normas laborales generales en lo que no fuese incompatible con sus particularidades, ha gozado de una importante estabilidad normativa. Sin embargo, su excesiva prolongación en el tiempo ha puesto de manifiesto la aparición de importantes carencias y, en general, su inadecuación con respecto a las notables transformaciones que tanto las actividades artísticas como las relaciones laborales han experimentado en los últimos años.

El punto de partida para la modernización de la regulación laboral especial de las personas artistas en espectáculos públicos fue la aprobación, el día 6 de septiembre de 2018 y por unanimidad, en el Pleno del Congreso de los Diputados del informe de la Subcomisión para la elaboración del Estatuto del Artista, documento previamente aprobado el 7 de junio por dicha subcomisión, que había sido creada en el seno de la Comisión de Cultura del Congreso de los Diputados, con la participación de profesionales de las administraciones públicas, agentes privados, asociaciones y organizaciones del sector.

El informe instaba a que el Gobierno aprobase medidas de urgencia con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de los artistas y creadores españoles, entre las que destacaba especialmente la relativa a la necesidad de actualización y mejora del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, fundamentalmente, y entre otros, en aspectos como: la necesidad de ampliar la definición de espectáculo público; la adaptación del real decreto a la nueva realidad productiva mediante la integración del personal técnico y auxiliar en los espectáculos públicos que no se incardine en la estructura fija de la empresa productora de dicho espectáculo; la incorporación de la nueva realidad de los medios de fijación del trabajo cultural, incluyendo las nuevas fórmulas de difusión; o, en fin, la adecuación de la regulación al nuevo marco establecido en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, para evitar abusos en la utilización de la contratación temporal.

El primer gran impulso en la puesta en marcha de tales medidas se produjo con la aprobación 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 el que se abordó de manera limitada —derivada de las exigencias normativas de urgencia y necesidad—, la regulación de aspectos sustanciales como el ámbito objetivo y subjetivo de la norma especial, el régimen de la contratación y la extinción, modificando para ello tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.



Por lo que se refiere al ámbito objetivo, de un lado, se sustituyó el añejo concepto de «espectáculo público» por el de «actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales» y, de otro, se incorporaron las actividades desarrolladas a través de otros medios o formatos como internet, incluida la difusión mediante *streaming*, o en distintas fases de la actividad —preproducción, producción y postproducción—.

Con relación al ámbito subjetivo, se incluyeron en la relación laboral, además de las personas que desarrollen las actividades artísticas ya mencionadas, aquellas que realizan actividades técnicas o auxiliares vinculadas directamente a la actividad artística y que resulten imprescindibles para su ejecución, siempre que no se trate de actividades que se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa, aunque sean de modo cíclico. En relación con esto, se amplía el elenco de profesiones artísticas incluidas de modo expreso en el ámbito de aplicación de la regulación especial.

En materia de contratación, junto a la contratación indefinida, se estableció una modalidad temporal específica: el contrato laboral artístico de duración determinada, aplicable a personal artístico y, en los casos específicamente previstos, al personal técnico y auxiliar, en cuyo régimen destaca, por un lado, el reforzamiento de la causalidad y la necesidad de justificar con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. Por otro lado, se estableció expresamente la aplicación de las reglas contra el encadenamiento de contratos temporales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Finalmente, en materia de extinción, se modificó el régimen de indemnización con ocasión de la finalización del contrato artístico de duración determinada: por un lado, extendiendo el derecho de indemnización de doce días de salario por año de servicio tanto al colectivo artístico como al personal técnico y auxiliar; y, por otro lado, estableciendo una indemnización mínima de veinte días de salario por año de servicio cuando la duración del contrato, incluida, en su caso, las prórrogas, fuera superior a dieciocho meses.

Abordadas en aquel momento las cuestiones que requerían de un tratamiento urgente, el propio Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, mandató al Gobierno, en su disposición final quinta, «la aprobación de una nueva regulación de la relación laboral de carácter especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad y a sustituir el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto», mandato al que se da cumplimiento mediante la presente norma.

II

La norma que se aprueba mantiene sustancialmente las novedades del Real Decreto-Ley 5/2022, de 22 de marzo, y procede a modificar el resto de los aspectos propios de la relación laboral especial no abordados en dicha reforma, aprovechando la ocasión para incorporar, además, algunas cuestiones completamente novedosas que atienden a realidades y exigencias de actualidad y de clara proyección de futuro. El resultado final es la sustitución íntegra y la consecuente derogación del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.



Entre los aspectos que han de destacarse figuran, en primer lugar, desde el punto de vista de la estructura, el establecimiento de dos capítulos diferenciados, que resultan una exigencia de la ampliación y diversificación del ámbito de aplicación de la relación laboral especial: por un lado, el capítulo I contiene las disposiciones referidas a todas las personas que desarrollan actividades incluidas en el ámbito de aplicación previsto en el artículo 1, mientras que el capítulo II contiene las disposiciones aplicables específicamente a las personas artistas.

En segundo lugar, desde el punto de vista del contenido, se incorporan —respecto de la regulación anterior de la relación laboral especial— un amplio conjunto de novedades que se enuncian a continuación.

En primer lugar, un nuevo artículo 2 dedicado a las fuentes reguladoras de la relación laboral especial que incorpora una referencia expresa a las particularidades de este ámbito laboral.

De otro lado, incorpora un nuevo artículo 7 referido a la protección efectiva frente a la violencia y el acoso en el que, además de remitirse a la normativa legal o convencional de aplicación general, se establecen dos novedosas particularidades: una, la adaptación de planes, protocolos y conjuntos planificados de medidas a la intermitencia y brevedad de los contratos —principales singularidades del sector—, estableciendo, a tal fin, la necesaria incorporación de los principios de celeridad y efectividad en los procedimientos de protección de las víctimas; y dos, la necesidad de que las empresas cuenten con una persona coordinadora de intimidad en los casos de realización de escenas o actuaciones íntimas o de sexo, con el objeto de garantizar el consentimiento y prevenir situaciones de acoso y, en el caso de escenas íntimas en las que participen personas menores de edad, vele de manera más intensa por su protección frente a posibles situaciones abuso o violencia sexual.

También se incorpora, en el artículo 8, una nueva regulación sobre los desplazamientos y las giras, remitiéndose al convenio colectivo para el establecimiento del régimen compensatorio en supuestos de desplazamientos entre localidades por giras, rodajes o actividades de similar naturaleza.

El capítulo II, referido específicamente a las personas artistas, es, no obstante, el que incorpora más novedades y de mayor calado.

La primera se refiere a la regulación del trabajo artístico de personas menores de 16 años que se introduce en el artículo 9, con la que se salda una importante deuda histórica, pues hasta este momento tanto las condiciones y los límites del trabajo de personas menores como el régimen de autorización estaban huérfanos de un tratamiento legal o reglamentario mínimo y único para todo el territorio del Estado. Por primera vez en la historia se regula legalmente el régimen concreto de participación de personas menores en actividades artísticas y su autorización, de modo que, por una parte, se mejoran sus derechos y, por otra, se establecen reglas claras y únicas para todo el territorio nacional, evitando fenómenos de abusos o de competencia desleal.

La nueva regulación se estructura en torno a tres aspectos.

Por un lado, se clarifica que el único régimen de trabajo permitido a las personas menores de 16 años es el laboral, en línea con lo previsto tanto en los apartados 1 y 4 del artículo 6



del Estatuto de los Trabajadores, como en el artículo 9 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. La redacción dada al artículo 9 de este real decreto fija explícitamente que el trabajo de personas menores de 16 años en actividades en las artes escénicas, audiovisuales o musicales solamente podrá llevarse a cabo por cuenta ajena y con sujeción a las reglas contenidas en él. De este modo se logra tanto una alineación más precisa de lo que ya establecían el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto del trabajo autónomo como una explicitación de las condiciones de trabajo mínimas que deben regir el trabajo de estas personas, a la vista tanto de las peculiaridades de la actividad que desarrollan como de su edad. Esta regulación resulta aún más procedente, si cabe, en el actual contexto económico y social en el que las nuevas formas de trabajo —sobre todo relacionadas con las nuevas tecnologías— facilitan la prestación de servicios artísticos por parte de personas menores de edad, con el riesgo de que la actividad se realice sin la protección mínima prestada por el derecho del trabajo. De este modo, y sentado que la única ocupación productiva posible para las personas artistas menores de 16 años es el trabajo por cuenta ajena sujeto a una serie de reglas concretas, se aborda la regulación de algunos fenómenos de trabajo infantil desarrollados fuera de los ámbitos profesionales laborales y se exigen responsabilidades a las empresas que ocupen a estas personas trabajadoras, pues cualquier actividad que no cumpla con las previsiones de la norma se encontrará automáticamente prohibida.

Por otro lado, se regulan de manera detallada las obligaciones empresariales en materia de tutela de la salud laboral, con particular referencia a las limitaciones en los tiempos máximos de trabajo, que se adecuan a distintas franjas de edad, -incluidas las personas de dieciséis y diecisiete años, en lo que se refiere al trabajo nocturno-; también se establece un extenso catálogo de derechos de las personas menores para garantizar su adecuado desarrollo personal, educativo, social y profesional. Con esta regulación, que respeta e incorpora la normativa internacional y comunitaria sobre trabajo infantil, se trata de hacer compatible una adecuada tutela de las personas menores con la posibilidad de participar en actividades artísticas que aunque, debe recordarse, tienen en nuestra normativa un carácter claramente excepcional, pueden no solo permitir el desarrollo vocacional individual de las personas menores sino también la existencia, representación y proyección de referencias de este colectivo al conjunto de la sociedad.

En coherencia con lo anterior se introduce una nueva regulación del procedimiento de autorización, que será única para todo el territorio del Estado, y que tiene la finalidad de garantizar la tutela de los derechos de las personas menores —exigencia de motivación y de adecuación de la resolución a las circunstancias de la persona menor y la actividad para la que se solicita— al tiempo que dota de la suficiente agilidad y flexibilidad a dicho procedimiento para facilitar la actividad empresarial: posibilitando que la autorización sea única para todo el territorio cuando la actividad artística se vaya a desarrollar en varias comunidades autónomas, contemplando supuestos de autorización específica de prórrogas o ampliaciones o la posibilidad de obtención de distintas autorizaciones para titular y suplente de una misma actividad artística, entre otras novedades.

La segunda de las novedades relevantes es la incorporación de los artículos 12 y 13, dedicados a los derechos de propiedad intelectual y al tratamiento de la inteligencia artificial generativa. Se trata de una regulación de exclusiva aplicación a aquellas personas que estén incluidas en el ámbito de aplicación del real decreto y que gocen de los derechos previstos en la normativa de propiedad intelectual.



A este respecto se realiza, en primer lugar, el reconocimiento de las personas artistas de sus derechos en materia de propiedad intelectual y derecho de imagen en el contexto de la ejecución de un contrato de trabajo. Se trata de una remisión directa a la regulación prevista en la normativa legal de propiedad intelectual de nuestro país, si bien se incorpora la obligación de establecer de manera expresa y diferenciada en el recibo de salarios las retribuciones que correspondan a la persona trabajadora en el marco del contrato de trabajo por la explotación de dichos derechos en los casos en los que no sean objeto de gestión colectiva.

En segundo lugar, otra novedad relevante es la incorporación del artículo 13 dedicado al uso de la inteligencia artificial generativa en el contrato artístico para generar contenidos. Se aborda en una norma legal, por primera vez en nuestro ordenamiento y en los de los países de nuestro entorno, la regulación del tratamiento de la inteligencia artificial generativa para la obtención de contenidos en el marco del contrato artístico. Dicha regulación se encuentra circunscrita, desde el punto de vista objetivo, a la ordenación de los usos de los resultados de la generación de contenidos y, desde el punto de vista subjetivo a las personas artistas incluidas en el ámbito de aplicación del capítulo II de este real decreto.

La regulación que se incorpora, fruto en gran parte de las aportaciones y propuestas del propio sector, tiene el doble objeto de garantizar los derechos de las personas trabajadoras, y a la vez el permitir el desarrollo y la utilización de la técnica disponible por parte de las empresas para mejorar y hacer crecer nuestro sector artístico y cultural.

A tal fin, se establecen tres reglas básicas completamente novedosas en nuestro ordenamiento: de un lado, el reconocimiento de la posibilidad de utilizar sistemas de inteligencia artificial generativa en el marco de la relación laboral artística siempre que sea en ejecución del objeto del contrato de trabajo y solamente en los términos y con los límites previstos en el propio artículo. Dichos límites, con carácter general, se refieren al ámbito de afectación de los contenidos de tales usos: de un lado, afectan a la imagen o voz o los resultados de la actividad contratada y, de otro, el uso de dichos contenidos ha de limitarse al objeto del contrato y estar circunscrito a la obra para la que este se suscribió.

Tales reglas presentan restricciones adicionales en supuestos particulares en los que se permite de manera expresa la posibilidad de generación de replicas digitales o nevos contenidos reconocible en los procesos de creación, desarrollo, producción y explotación o promoción. Las restricciones en estos casos, además de las ya comentadas de formar parte del objeto del contrato y limitarse a la obra para la que este se realizó, tienen que ver, por un lado, con el mantenimiento significativo de la voz y la imagen de las personas artistas o de sus interpretaciones, ejecuciones, composiciones o textos y, por otro lado, con que en esos casos no se sustituya significativamente o elimine la participación de las personas artistas en la obra.

Resulta importante resalta el papel que la nueva regulación atribuye a la negociación colectiva, a la que se remite la identificación de dichos usos y sus criterios de aplicación, añadir otros usos no previstos en la norma, y el modo de comunicarlos a las personas trabajadoras, entre otros aspectos.



Finalmente, se establece que fuera de estos supuestos, la utilización de la propia imagen o voz de la persona artista o de los resultados de la actividad contratada mediante sistemas de inteligencia artificial generativa solo podrá producirse en el marco del contrato de trabajo cuando exista acuerdo expreso formalizado por escrito, teniendo derecho la persona artista a percibir una compensación económica expresa y diferenciada en los términos regulados, en su caso, en el convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo.

Se trata, en conjunto, de una regulación reglamentaria que respeta y complementa la normativa española y comunitaria tanto en materia de propiedad intelectual como en materia de inteligencia artificial a cuya aplicación se remite directamente este Real Decreto. Asimismo, se ha tenido en consideración la normativa de protección de datos personales, reforzando de manera explícita las bases jurídicas de tales tratamientos. Así, la utilización de datos personales para generar contenidos, en primer lugar, ha de realizarse en ejecución del contrato de trabajo, en segundo lugar, reglamentariamente se establecen limitaciones y garantías a dicha utilización y, en tercer lugar, se encomienda a la negociación colectiva el establecimiento de garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de las personas trabajadoras y la salvaguarda de sus derechos digitales, así como la identificación de los propios usos de la inteligencia artificial generativa previstos en el Real Decreto y sus criterios de aplicación, añadir otros usos no previstos en la norma, así como su modo de comunicación y remuneración, en su caso, a la persona trabajadora.

El tercer bloque de novedades se refiere al capítulo de derechos y obligaciones de las personas artistas en el que se modifican y aclaran algunas regulaciones que habían quedado claramente obsoletas y se incorporan algunos aspectos nuevos no contemplados hasta el momento, entre los que destacan los siguientes:

En relación con la retribución, se refuerzan las obligaciones de información clara y transparente de los distintos conceptos retributivos, salariales y no salariales, en el recibo de salarios, subrayando la necesidad de su identificación individualizada. Además, se introducen algunas particularidades en la gestión de la indemnización de fin de contrato, así como respecto a las vacaciones no disfrutadas, permitiendo su pago prorrateado cuando se trate de contratos de breve duración.

En materia de tiempo de trabajo se procede a definir con mayor claridad los tiempos que se consideran de trabajo efectivo —todos con la premisa de encontrarse bajo el poder de dirección de la empresa—, de modo que se incluyen tanto la prestación efectiva de la actividad artística en las artes escénicas, audiovisuales y musicales objeto del contrato, como el tiempo en que la persona está bajo las órdenes de la empresa en cualesquiera actividades preparatorias, trabajos de preproducción o postproducción, o actividades de promoción. Por otro lado, se introducen algunas reglas en materia de descanso para aproximar la regulación de esta materia a la prevista en la normativa laboral común. Además, se incorpora una novedosa regulación sobre las obligaciones de información anticipada y por escrito de los encargos, con los planes de trabajo, ensayos u otras actividades preparatorias, cuyo objeto es dotar de la suficiente previsibilidad la ejecución del contrato.

El último bloque de novedades tiene que ver con el establecimiento de un conjunto de compromisos que adquiere el Gobierno para evaluar la regulación establecida con la



finalidad de adoptar diversas medidas de carácter normativo, formativo o de recualificación profesional. A tal fin, se prevé la creación de diversas comisiones: la primera, para la evaluación y puesta en marcha de programas de fomento de la transición y recualificación profesional en el sector de las artes escénicas, audiovisuales y musicales; la segunda, para el estudio y propuesta de reforma del régimen de representatividad en el sector de las artes escénicas, audiovisuales y musicales para su adecuación a las características de intermitencia y temporalidad; y la tercera, para la evaluación y los resultados de la normativa de inteligencia artificial generativa prevista en este real decreto.

Debe destacarse, finalmente, la previsión de entrada en vigor diferida en el tiempo de algunas disposiciones como la relativa a la inteligencia artificial, las obligaciones relativas a las limitaciones de jornada de personas menores y a la figura de la coordinación de intimidad, permitiendo adecuados períodos transitorios para la adaptación de los distintos operadores del sector.

III

La norma contiene dieciséis artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una derogatoria y dos finales.

La parte dispositiva se divide en dos capítulos: el I, concerniente a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de la norma y, el II, aplicable exclusivamente a las personas artistas.

El artículo 1 establece el ámbito de aplicación, remitiéndose al artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores. En su último apartado incluye expresamente en el ámbito de aplicación a las personas trabajadoras menores de dieciséis años que realicen actividades artísticas por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de una empresa, remitiéndose al artículo 9 de la norma. El artículo 2 establece las fuentes ordenadoras de la relación laboral especial de las personas artistas. El artículo 3 alude a la forma del contrato. Prosigue el artículo 4, referido al periodo de prueba, manteniendo la redacción del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto. El artículo 5 regula la duración y las modalidades de contratación, conservando los términos introducidos por el Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo. El artículo 6 regula la extinción del contrato de duración determinada y establece el derecho a recibir una indemnización cuya cuantía mínima depende de la duración del contrato, introduciendo como novedad la posibilidad de su prorrateo en contratos de duración inferior a seis meses o cuando así lo prevea el convenio colectivo. El artículo 7 versa sobre la protección efectiva de las personas trabajadoras frente a la violencia y el acoso, con las novedades ya descritas. El artículo 8 relativo a los desplazamientos y giras, también constituye una regulación innovadora, como se ha explicitado con anterioridad.

El capítulo segundo –referido específicamente a las personas artistas– aborda, en primer lugar, el régimen concreto de participación de personas menores en actividades artísticas y su autorización. Entre sus novedades destaca el establecimiento de las condiciones mínimas que debe regir el trabajo por cuenta ajena de las personas menores de dieciséis años con la finalidad de garantizar su adecuado desarrollo personal, educativo, social y profesional. Este fin también inspira el procedimiento de autorización, al que se dota de mayor agilidad y flexibilidad para facilitar la actividad empresarial. Prosigue el capítulo con los artículos 10 y 11, relativos a los derechos y obligaciones de las personas artistas y al pacto de plena



dedicación con compensación económica expresa y diferenciada. A continuación, los artículos 12 y 13 incorporan una regulación de los derechos de propiedad intelectual y del uso de la inteligencia artificial generativa en el contrato artístico para generar contenidos. Finalmente, se recogen otros derechos y deberes derivados del contrato de trabajo regulando las siguientes materias: las retribuciones, en el artículo 14; la jornada de trabajo, en el artículo 15; y el régimen de descansos, permisos y vacaciones, en el artículo 16.

La disposición adicional primera atribuye a la jurisdicción social la competencia para resolver los conflictos que surjan entre las partes de la relación laboral. Las disposiciones segunda y tercera prevén la creación de una comisión para el análisis y la puesta en marcha de programas de fomento de la transición profesional en el sector cultural y otra para el estudio y propuesta reforma del régimen de representatividad en el sector de las artes escénicas, audiovisuales y musicales para su adecuación a las características de intermitencia y temporalidad. Por último, la disposición adicional cuarta prevé la creación de una comisión de trabajo para el análisis y seguimiento de los resultados de la normativa de inteligencia artificial generativa prevista en esta norma.

La disposición transitoria única alude a los contratos vigentes a la entrada en vigor de este real decreto. La disposición derogatoria única recoge la derogación expresa del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, norma a la que esta nueva sustituye. Por último, las disposiciones finales primera y segunda se refieren, respectivamente, a los títulos competenciales y a las reglas de entrada en vigor.

IV

Este real decreto cumple con los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La norma responde a la necesidad de modernizar la normativa relativa a las personas artistas, técnicas y auxiliares en las actividades en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, dando cumplimiento al mandato realizado en la disposición final quinta del Real Decreto-Ley 5/2022 de 22 de marzo.

Es eficaz porque identifica de forma clara los fines perseguidos para cumplir su objetivo —modernizar la normativa relativa a las personas artistas, técnicas y auxiliares en las actividades en las artes escénicas—, incorporando fórmulas que permitan alcanzarlo.

La norma es proporcional, ya que se limita a regular los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir su objetivo sin que existan otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a las personas destinatarias.

En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse y, en particular, resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre.

Además, cumple con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido, en las diferentes fases de su tramitación, durante la cual se ha posibilitado la participación de las personas destinatarias. Específicamente, durante su tramitación se ha permitido la participación de los potenciales



destinatarios a través del trámite de consulta pública previa, así como de audiencia e información públicas, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. También, durante la tramitación, ha sido recabada la opinión de las autoridades laborales de las comunidades autónomas.

De igual manera, la norma cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias y se ha velado en todo momento por la racionalización en la gestión de los recursos públicos. En este sentido, el proyecto permite alcanzar la consecución de los objetivos con el menor número de efectos indeseados y haciendo un uso óptimo de los recursos aplicados.

Adicionalmente, con este real decreto se avanza en el cumplimiento de la meta 5.1 cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a y 28.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; así como la defensa del patrimonio cultural, artístico y monumental español contra la exportación y la expoliación; museos, bibliotecas y archivos de titularidad estatal, sin perjuicio de su gestión por parte de las Comunidades Autónomas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social y del Ministro de Cultura, con la aprobación previa del Ministro de Política Territorial y Memoria Democrática, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día XXX de XXX de 2025,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. El presente real decreto regula la relación laboral de carácter especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, a la que se refiere el artículo 2.1.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. Se entiende por relación especial de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, la



establecida entre la persona empleadora que organiza o la que produce una actividad artística, incluidas las entidades del sector público, y quienes desarrollen voluntariamente una actividad artística o una técnica o auxiliar, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de aquella a cambio de una retribución.

Se entenderán incluidas en el ámbito de aplicación de esta norma, entre otras, las personas que desarrollan actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreográfica, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas; de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual; artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas, y, en todo caso, cualquier otra persona cuya actividad sea reconocida como la de un artista, intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical.

A los efectos de este real decreto se entiende por personal técnico y auxiliar el que presta servicios vinculados directamente a la actividad artística y que resulten imprescindibles para su ejecución, tales como la preparación, montaje y asistencia técnica del evento, o cualquier trabajo necesario para la completa ejecución de aquella, así como la sastrería, peluquería y maquillaje y otras actividades entendidas como auxiliares, siempre que no se trate de actividades que se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa, aunque sean de modo cíclico.

3. Quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente real decreto todas las relaciones establecidas para las distintas fases de la ejecución de actividades artísticas, técnicas y auxiliares en los términos descritos en los apartados anteriores, 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 teatro, cine, radiodifusión, televisión, internet, incluida la difusión mediante *streaming*, instalaciones deportivas, plazas, circo, festivales, tablaos, salas de fiestas, discotecas, parques de atracciones y temáticos y, en general, cualquier lugar destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a grabaciones, producciones o actuaciones de tipo artístico o de exhibición.

4. Las actuaciones artísticas en un ámbito privado estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral que pueda corresponder a la contratación y a la competencia, en su caso, del orden jurisdiccional social para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma.

5. Los aspectos administrativos de la organización y participación en espectáculos públicos se regirán por su normativa específica.

6. Se considerarán incluidas en el ámbito de aplicación de esta norma las personas trabajadoras menores de diecisésis años que desarrollen una actividad artística autorizada en los términos del artículo 9, siempre que sea por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de una empresa.

Artículo 2. Fuentes reguladoras de la relación laboral especial.



Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de carácter especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad se regulan:

- a) Por las disposiciones de este real decreto y, en lo no regulado en él, por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto sean compatibles con la naturaleza especial de esta relación laboral. En todo caso resultarán de aplicación los derechos y deberes laborales básicos a los que se refiere la sección segunda del capítulo primero del título I del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, expresada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio de la persona trabajadora condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Artículo 3. Forma del contrato.

1. Los contratos previstos en este real decreto deberán constar por escrito, cualquiera que sea su modalidad y duración.
2. Cualquiera que sea la duración de la relación laboral, la empresa deberá informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba en los contratos de duración superior a diez días. La duración del período de prueba no podrá exceder de cinco días en los contratos de duración no superior a dos meses; de diez días en los de duración no superior a seis meses, y de quince días en los restantes. En todo lo demás, el período de prueba se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Duración y modalidades del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la música, podrá celebrarse para una duración indefinida o por tiempo determinado.
2. El contrato laboral artístico de duración determinada, que solo se celebrará para cubrir necesidades temporales de la empresa, podrá ser 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. Podrán acordarse prórrogas sucesivas del contrato laboral artístico de duración determinada, siempre que la necesidad temporal de la empresa, que justificó su celebración, persista.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

3. Los contratos previstos en el apartado dos de este artículo se podrán realizar con el personal técnico y auxiliar que desarrolle actividades en la ejecución directa y exclusiva de la actividad que justifique la realización del contrato artístico, salvo que se trate de actividades estructurales o permanentes de la empresa.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas. Igualmente adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras que no hubiesen sido dadas de alta en la Seguridad Social o en los supuestos de encadenamiento de contratos de duración determinada, incluidos los contratos laborales artísticos para personas artistas, técnicas o auxiliares, en los términos previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Extinción del contrato de duración determinada.

1. La extinción del contrato de duración determinada se producirá por el total cumplimiento del mismo, o por la expiración del tiempo convenido o, en su caso, de la prórroga o las prórrogas acordadas.

2. A la finalización del contrato artístico de duración determinada previsto en el artículo 5 la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la superior fijada en convenio colectivo o contrato individual. En los contratos de duración inferior a seis meses, las partes podrán acordar el pago prorrteado de la indemnización junto con la retribución del trabajo. En los contratos de duración superior se estará a lo que establezca el convenio colectivo.

Cuando la duración del contrato, incluidas, en su caso, las prórrogas, sea superior a dieciocho meses, la indemnización a abonar será, como mínimo, de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar veinte días de salario por cada año de servicio.

3. El período de preaviso de extinción podrá concertarse por escrito en el contrato de duración determinada con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. Dicho periodo deberá tener una duración mínima de: diez días si la duración del contrato ha sido superior a tres meses, quince días si la duración del contrato ha sido superior a seis meses, o un mes si la duración del contrato ha sido superior a un año. El incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa dará lugar al abono a la persona trabajadora de una indemnización equivalente al salario de los días en que dicho plazo se hubiera incumplido.



Artículo 7. Protección efectiva frente a la violencia y el acoso.

1. Las personas artistas, técnicas y auxiliares en las artes escénicas, audiovisuales y musicales tienen derecho a la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia sexual, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género.

A tal fin, y en los supuestos y términos previstos en las normas legales y reglamentarias o en los convenios colectivos aplicables, así como en los supuestos de elaboración voluntaria, las empresas contarán con planes de igualdad, protocolos de prevención frente a la violencia y acoso sexual y por razón de sexo y un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

2. Tales planes, protocolos y conjuntos planificados de medidas tomarán en consideración la singularidad de la intermitencia y la breve duración de los contratos, adaptando, en su caso, los mecanismos de resolución de conflictos derivados de las situaciones de violencia y acoso indicadas en el apartado anterior a los principios de celeridad y efectividad en la garantía de los derechos de protección de las víctimas.

3. Cuando las actividades de las personas artistas consistan en la realización de escenas íntimas tales como sexo simulado, desnudez, violencia sexual simulada o contacto físico intenso, los protocolos deberán contemplar la existencia de una persona que realice tareas de coordinación de intimidad en la ejecución de dichas escenas, con el objeto de proteger el derecho al respeto de los límites y el consentimiento de las personas y prevenir situaciones de acoso o violencia sexual. Dichos protocolos habrán de contemplar garantías específicas cuando tales escenas íntimas involucren a personas menores de dieciocho años.

En todo caso, cuando las personas menores de edad participen en escenas íntimas las personas que realizan tareas de coordinación de intimidad informarán del contenido y límites de las escenas a la persona menor y velarán por su protección a fin de evitar la realización de actividades prohibidas y prevenir cualquier abuso o situación de violencia sexual. La participación en tales escenas deberá contar con autorización expresa incorporada en la autorización de la representación legal de la persona menor de edad aportada para la solicitud de autorización para trabajar.

4. La empresa facilitará con la antelación posible y, en todo caso, junto con el contrato, información suficiente sobre el contenido y el procedimiento de utilización de los planes y protocolos mencionados en este artículo.

Artículo 8. Desplazamientos y giras.

1. Por convenio colectivo o, en su defecto, pacto individual, se regulará, en su caso, el régimen de los desplazamientos y giras.

2. El régimen anterior deberá regularse, en todo caso, cuando las actividades artísticas se realicen:

a) En centros de trabajo móviles o itinerantes tales como rodajes, giras y actividades de similar naturaleza, que se desarrolle en distintas localidades.



- b) En una localidad distinta de la del centro de trabajo habitual.
- c) En uno o varios centros de trabajo en los que se desarrollen las actividades artísticas de manera indiferenciada y que correspondan a localidades no coincidentes con la del domicilio de la persona trabajadora.
3. En los desplazamientos y giras efectuadas por decisión de la empresa, en el ejercicio de su facultad de organización y dirección de la actividad, cuando en el día del desplazamiento no se prestara la actividad artística objeto principal del contrato se considerará que la persona trabajadora está a disposición de la empresa, pudiendo establecerse mediante pacto individual o convenio las condiciones aplicables en dicha situación. A estos efectos se entenderá que ya atienden a las indicadas situaciones las retribuciones establecidas convencionalmente para rodajes, giras o bolos, debiendo en todo caso ser dado de alta en la Seguridad Social.
4. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, pacto individual, se podrán establecer condiciones compensatorias a las personas trabajadoras, con contratos de duración inferior a seis meses y que residan en lugar distinto al de la prestación de los servicios artísticos.

CAPÍTULO II

Disposiciones específicas para las personas artistas

Artículo 9. Trabajo de personas menores de edad.

1. Se prohíbe la admisión al trabajo a las personas menores de dieciséis años, así como la ejecución de trabajo por cuenta propia o autónomo, ni siquiera para sus familiares.

Solo en casos excepcionales la autoridad laboral podrá autorizar la intervención de personas menores de dieciséis años en actividades en las artes escénicas, audiovisuales o musicales, siempre que se realice por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de una empresa y ello no suponga peligro para su salud ni para su adecuado desarrollo emocional, educativo ni personal ni para su formación profesional.

2. En aplicación de lo previsto en el apartado anterior, el trabajo por cuenta ajena que desarrolle la persona menor de dieciséis años deberá ajustarse a las siguientes reglas:

- a) Deberá ser compatible con su vida social, su tiempo de ocio y su descanso. Además, deberá ser compatible con su actividad escolar diaria reglada o, excepcionalmente, con una actividad escolar alternativa proporcionada por la empresa que permita el adecuado seguimiento de los planes de estudios oficiales.

El trabajo no podrá dificultar la asiduidad en la asistencia a su centro escolar ni la participación en programas de orientación ni, en su caso, el seguimiento continuo del plan de estudios alternativo. El trabajo deberá llevarse a cabo, prioritariamente, durante los períodos de inactividad escolar, tales como vacaciones o fines de semana.



b) La persona menor debe contar durante la actividad laboral con la presencia de un familiar de hasta segundo grado inclusive, por consanguinidad o afinidad o, en su defecto, de una persona nombrada por la empresa con el acuerdo de los representantes legales de la persona menor, que velará por el bienestar y las necesidades de aquella.

c) La jornada máxima de trabajo, incluyendo sus tareas preparatorias y posteriores, no podrá superar las siguientes duraciones en función de la edad de la persona trabajadora:

1.^a Hasta dos meses, no se puede autorizar trabajo alguno.

2.^a Desde dos meses y un día hasta un año, se podrá trabajar hasta dos horas diarias y un máximo de cuatro horas semanales.

3.^a Desde un año y un día hasta tres años, se podrá trabajar hasta tres horas diarias y un máximo de seis horas semanales.

4.^a Desde tres años y un día hasta seis años, se podrá trabajar hasta cuatro horas diarias y un máximo de diez horas semanales.

5.^a De seis años y un día a doce años, se podrá trabajar hasta cinco horas diarias y un máximo de quince horas semanales, ampliables a veinticinco horas semanales si la actividad laboral se desarrolla durante el periodo vacacional escolar.

6.^a De doce años y un día a dieciséis años, se podrá trabajar hasta seis horas diarias y un máximo de veinticuatro horas semanales, ampliables a treinta horas semanales si la actividad laboral se desarrolla durante el periodo vacacional escolar.

Tendrán derecho a un descanso durante la jornada diaria de una duración mínima de treinta minutos.

d) Se prohíbe la realización de horas extraordinarias y el desarrollo de trabajo nocturno. De manera excepcional y debidamente justificada se podrá autorizar el desarrollo del trabajo nocturno, del siguiente modo:

1.^º Las personas de entre doce y catorce años cumplidos, hasta las 23:00 horas, ampliable a las 00:00 horas solo durante periodos vacacionales escolares.

2.^º En el caso de personas de entre quince y dieciséis años cumplidos, hasta las 00:00 horas.

En todos los supuestos la realización de trabajo nocturno se podrá llevar a cabo durante, como máximo, tres días a la semana y garantizando, en todo caso, un descanso posterior a cada jornada de, como mínimo, dieciséis horas.

e) Se prohíbe la realización de tareas penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres. En todo caso la empresa garantizará la seguridad y salud de las personas trabajadoras menores de edad conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el resto de las normas reglamentarias aplicables.



En particular, la empresa adoptará las medidas necesarias para proteger la seguridad y la salud de las personas menores de dieciséis años, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para valorar los riesgos existentes o potenciales de su desarrollo todavía incompleto. Asimismo, se adoptarán las medidas específicas necesarias para proteger a las personas menores frente a la violencia y el acoso.

Igualmente se adoptarán medidas de prevención adecuadas con relación a los métodos de iluminación, audición y maquillaje para las personas de hasta tres años de edad.

f) Se prohíbe la participación de personas menores en obras, escenas o situaciones de carácter sexual o pornográfico.

Asimismo, está prohibida la participación de personas menores de siete años en escenas o situaciones que por contener violencia u otras características similares, puedan afectar a su desarrollo emocional.

g) La persona menor no podrá ser objeto de discriminación retributiva alguna por razón de su edad.

3. El trabajo de las personas de dieciséis y diecisiete años deberá ajustarse a las siguientes reglas:

- a) Será aplicable lo previsto en los párrafos primero y segundo de la letra e), párrafo primero de la letra f) y letra g) del apartado segundo.
- b) Se prohíbe la realización de horas extraordinarias y el desarrollo de trabajo nocturno. De manera excepcional y debidamente justificada se podrá autorizar el desarrollo del trabajo nocturno hasta las 00:00 horas; durante, como máximo, tres días a la semana y garantizando, en todo caso, un descanso posterior a cada jornada de, como mínimo, dieciséis horas.

La autorización del trabajo nocturno y sus prórrogas se ajustarán a lo previsto en el apartado siguiente, si bien se limitará a la comprobación de los elementos que permitan determinar la concurrencia de la excepcionalidad y de las condiciones de trabajo requeridas para la realización de trabajo nocturno.

4. La autorización, cuya concesión resulta imprescindible para el inicio de la actividad laboral, prevista en el apartado 1, se solicitará a la autoridad laboral del territorio en que se lleve a cabo la actividad artística. Tendrá validez en todo el territorio nacional y, en caso de que la actividad se desarrolle en más de una localización, corresponderá a la autoridad laboral del territorio en la que se desarrolle la mayor parte de la prestación.

La solicitud deberá ser presentada por la empresa, junto con la preceptiva autorización de la representación legal de la persona menor de edad y el consentimiento de la persona menor si tuviera, al menos, doce años.



La autorización será individual para cada actividad artística concreta objeto de contratación y recogerá las condiciones básicas en las que se desarrollará el trabajo permitido, así como, en todo caso los días, horas y lugares de trabajo autorizados. Únicamente se entenderá autorizado el trabajo en los términos específicos de la autorización.

La decisión de la autoridad laboral, que será siempre motivada, valorará la adecuada protección frente a los riesgos físicos y psicológicos derivados de la actividad laboral. Para ello deberá tomar en consideración tanto el conjunto de las circunstancias personales de la persona trabajadora, tales como la edad, la compatibilidad con la actividad escolar, o sus condiciones de acompañamiento, como las referidas a las condiciones de trabajo, tales como la duración del contrato, la jornada de trabajo, distancia del domicilio y la necesidad de viajar, las garantías específicas de los protocolos previstas en el artículo 7 o los previsibles riesgos laborales, asegurando, en todo caso, el cumplimiento de las reglas del apartado 2.

Las autorizaciones referidas a actividades que sean susceptibles de ampliación durante períodos o temporadas adicionales podrán prorrogarse siempre que se mantengan las mismas circunstancias contempladas en dicha autorización y se comunique a la autoridad laboral para autorizar la duración del nuevo periodo de actividad con una antelación mínima de quince días al inicio de la prórroga.

Igualmente podrá ampliarse la autorización de trabajo cuando la actividad para la que fue concedida no finalizase, por causa justificada, en el tiempo inicialmente previsto, siempre que se mantengan las circunstancias de la autorización y se comunique y motive, con una antelación mínima de quince días al inicio de la ampliación a la autoridad laboral para la autorización de dicha ampliación.

Concedida la autorización, corresponde al representante legal de la persona menor la celebración del correspondiente contrato, requiriéndose también el previo consentimiento de la persona menor que tenga doce o más años. Asimismo, corresponde al representante legal de la persona menor el ejercicio de las acciones derivadas del contrato. El contrato de trabajo incorporará como anexo la autorización de la autoridad laboral.

Excepcionalmente, podrán solicitarse distintas autorizaciones para la participación de una persona menor de edad y uno o varios suplentes de esta en una concreta actividad artística, papel o actuación.

Artículo 10. Derechos y obligaciones.

1. La persona artista está obligada a realizar la actividad artística del ámbito de las artes escénicas, audiovisuales y musicales para la que se le contrató, en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas, y siguiendo las instrucciones de la empresa en lo que afecte a la organización de dicha actividad artística.

2. Las personas contratadas para el desarrollo de actividades artísticas tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción, ser excluidos de dicha actividad, ni de los ensayos y demás actividades preparatorias para el ejercicio de tal actividad.

3. Las personas artistas tienen derecho a conocer por escrito los encargos que formen parte de la actividad artística contratada, incluido el plan y calendario de ensayos y cualesquiera



actividades preparatorias con la mayor antelación posible y, al menos, un mes antes de la primera actividad prevista, salvo que se establezca otro plazo distinto en convenio colectivo. En el caso de actividades artísticas programadas por temporadas o períodos largos de antelación, las personas artistas tienen derecho a conocer por escrito los períodos de ejecución de los encargos y la descripción general de las condiciones de desarrollo de dicha actividad artística en el momento en que la programación esté cerrada en firme.

4. El incumplimiento del contrato por la empresa o por la persona trabajadora, que conlleve la inejecución total de la prestación artística, se regirá por lo establecido al respecto en el Código Civil. Por inejecución total se entenderán aquellos supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada, comprendiendo tanto la actividad principal como las actividades preparatorias.

Artículo 11. *Pacto de plena dedicación.*

Las partes podrán establecer un pacto de plena dedicación por escrito y siempre que medie compensación económica expresa y diferenciada. En caso de incumplimiento de este pacto por la persona artista, la empresa tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios.

Artículo 12. *Derechos de propiedad intelectual de las personas artistas.*

1. Los derechos de propiedad intelectual que, en su caso, correspondan a las personas artistas incluidas en el artículo 1 se regularán por el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, y la normativa complementaria o de desarrollo aprobada en esta materia.

2. Las retribuciones a las que, en su caso, tenga derecho la persona trabajadora, en el marco del contrato de trabajo, por la cesión de derechos exclusivos no gestionados colectivamente, deberán figurar de manera expresa y diferenciada en el recibo de salarios.

Artículo 13. *Uso de la inteligencia artificial generativa en el contrato artístico para generar contenidos.*

1. En el marco de la relación laboral especial regulada en esta norma y en ejecución del objeto del contrato de trabajo, se pueden utilizar sistemas de inteligencia artificial generativa para la generación de contenidos con relación a la imagen, la voz o los resultados de la actividad contratada a la persona artista siempre que el uso de dichos contenidos se limite al objeto de dicho contrato y esté circunscrito a la obra o, en su caso, a las obras para las que este se realizó, incluyendo su explotación y promoción.

En consecuencia, queda excluida expresamente la utilización de la inteligencia artificial generativa para generar réplicas digitales o nuevos contenidos reconocibles fuera del objeto del contrato y de la obra u obras para la que este se realizó salvo acuerdo expreso y remunerado entre las partes, en los términos previstos en el apartado 3.

A los efectos de este artículo, se entiende por sistema de inteligencia artificial generativa el modelo de inteligencia artificial de uso general previsto en el artículo 3, punto 63, del Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024,



por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial), que permite la generación flexible de contenidos, por ejemplo, en formato de texto, audio, imágenes o vídeo, que pueden adaptarse fácilmente a una amplia gama de tareas diferenciadas, en los términos previstos en el considerando 99.

2. No obstante, y como restricción adicional a los usos contemplados en el apartado anterior, en los casos en los que el resultado de la actividad contratada esté relacionada con la imagen o la voz de los actores, actrices, músicos y músicas, cantantes, bailarines y bailarinas, artistas de circo, de magia, de variedades, ilusionistas, marionetistas, manipuladores de teatro de objetos, narradores orales, o esté relacionada con la interpretación, ejecución o composición de la obra musical o coreográfica, la creación circense o con la creación de la obra escrita o el guion, solo se permitirá la generación de réplica digital o de nuevo contenido reconocible, siempre que su uso se limite al objeto del contrato y esté circunscrito a la obra o, en su caso, las obras para la que este se realizó, incluyendo su explotación y promoción, en los siguientes casos:

- a) En los procesos de creación, desarrollo o producción, así como para la explotación o promoción, incluyendo la realización de recomendación o personalización de contenidos, siempre que el texto, la imagen o la banda sonora, las interpretaciones o ejecuciones artísticas permanezcan significativamente tal como fueron interpretadas, ejecutadas o grabadas, y, en lo relativo al texto, escritas, y siempre que en estos casos no se sustituya significativamente o elimine la participación de la persona artista en la obra.
- b) Para procesos internos no destinados a la explotación o a la comunicación pública.

Mediante convenio colectivo se podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de las personas trabajadoras y la salvaguarda de sus derechos digitales. En todo caso, mediante convenio colectivo se podrán identificar los usos de la inteligencia artificial generativa previstos en las letras a) y b) precedentes y sus criterios de aplicación, añadir otros usos no previstos en la norma, así como su modo de comunicación y remuneración, en su caso, a la persona trabajadora.

3. Sin perjuicio de los supuestos previstos en los apartados primero y segundo, el uso de sistemas de inteligencia artificial generativa podrá producirse cuando exista acuerdo expreso formalizado por escrito, teniendo derecho la persona trabajadora a percibir una compensación económica expresa y diferenciada en los términos regulados, en su caso, en el convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo. En ninguna otra circunstancia se deducirá de la naturaleza u objeto del contrato de trabajo usos de sistemas de inteligencia artificial generativa para generar contenidos no permitidos en el presente artículo.

4. Los derechos de propiedad intelectual y a la propia imagen que, en su caso, correspondan a las personas artistas o a los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este real decreto, en los supuestos previstos en este artículo, se regirán respectivamente, por el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por el Real Decreto Legislativo



1/1996, de 12 de abril, y por la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, así como por la normativa complementaria o de desarrollo de dichas leyes.

5. La utilización de sistemas de inteligencia artificial generativa regulada en este artículo deberá realizarse de conformidad con el marco normativo español y con la normativa europea aplicable, en particular con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como con el Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial, garantizando sus usuarios la implementación de medidas según se establece en dicha regulación con el fin de conseguir un entorno seguro y controlado, con principios de transparencia y uso responsable.

Artículo 14. Retribuciones.

1. Tendrán la consideración de salario todas las percepciones que la persona artista perciba de la empresa por la prestación de su actividad artística, incluidas la actividad principal y cualesquiera actividades preparatorias, trabajos de preproducción, grabación, postproducción o actividades de promoción, así como la retribución de los descansos obligatorios, sin más exclusiones que las derivadas de la legislación vigente y con respeto, en todo caso, a la normativa sobre salarios mínimos.

Sin perjuicio de las normas específicas que regulan el recibo de salarios, este deberá identificar, como mínimo, la retribución del salario base y la de los distintos tiempos y conceptos que se retribuyen. Igualmente, el recibo de salarios deberá indicar las cuantías y los conceptos de las percepciones extrasalariales.

2. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, contrato de trabajo se regulará, en su caso, el tratamiento retributivo de aquellos tiempos de disponibilidad de la persona artista respecto de la empresa que no estén comprendidos en la jornada de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, pacto individual se podrán establecer las compensaciones económicas aplicables en los supuestos en los que el encargo suponga la obligación de preparación del proyecto o estudio del rol o personaje.

4. La aportación de materiales o instrumentos propios de la persona trabajadora dará lugar a compensaciones específicas en los términos previstos en la negociación colectiva o el contrato de trabajo.

Artículo 15. Jornada de trabajo.

1. La jornada de las personas artistas comprenderá tanto la prestación efectiva de la actividad artística en las artes escénicas, audiovisuales y musicales objeto del contrato como el tiempo en que la persona está bajo las órdenes de la empresa desarrollando cualesquiera actividades preparatorias, trabajos de preproducción, grabación, postproducción o



actividades de promoción. Se prohíbe la realización gratuita de cualquiera de estas actividades.

No se considera jornada de trabajo el tiempo dedicado a las actividades desarrolladas durante el proceso de selección que tengan como objeto exclusivamente la realización de pruebas de casting.

2. En materia de duración y distribución de la jornada se estará a lo que se disponga en el convenio colectivo o contrato individual, con respeto, en todo caso, a la regulación relativa a la duración máxima de la jornada del Estatuto de los Trabajadores.

3. Por convenio colectivo o, en su defecto, pacto individual se regulará, en su caso, el régimen de los desplazamientos y giras.

Artículo 16. Descansos, fiestas y vacaciones.

1. Las personas artistas disfrutarán de un descanso mínimo semanal retribuido de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la actividad artística de que se trate. Si no es posible el disfrute ininterrumpido del descanso semanal, el medio día podrá separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana salvo que, mediante pacto individual o colectivo, se estableciera la acumulación por períodos de hasta cuatro semanas del disfrute del descanso semanal.

2. Cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario laboral por desarrollarse en ellas la actividad artística ante el público, se trasladará el descanso a otro día dentro de la semana, o del período más amplio que se acuerde, con el límite de cuatro semanas.

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por ciento, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

3. Las personas artistas tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, cuya duración mínima será de treinta días naturales. En los contratos de duración inferior a seis meses, cuando no fuese posible su disfrute mientras se encuentre vigente el contrato de trabajo, las partes podrán acordar el pago prorrteado de la totalidad o parte de las vacaciones no disfrutadas. En los contratos de duración superior a seis meses se estará a lo que puedan establecer los convenios colectivos de aplicación.

Disposición adicional primera. Jurisdicción competente.

De conformidad con lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, los conflictos que surjan entre las partes de la relación laboral que se regula en este real decreto, tanto individuales como colectivos, serán competencia de la jurisdicción social.



Disposición adicional segunda. *Comisión para el análisis y la puesta en marcha de programas de fomento de la transición y la recualificación profesional en el sector de las artes escénicas, audiovisuales y musicales.*

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este real decreto, el Gobierno creará una comisión de trabajo para el análisis y puesta en marcha de programas de fomento de la transición profesional adaptados a la diversidad y peculiaridades del trabajo en el sector de las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como para la puesta en marcha de planes de recualificación profesional para dicho sector en el ámbito de las nuevas tecnologías digitales, y en particular la inteligencia artificial. Esta comisión estará formada, atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, por las personas representantes de los departamentos ministeriales competentes, de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y de otras organizaciones representativas del sector.

Disposición adicional tercera. *Comisión para el estudio y la propuesta de reforma del régimen de representatividad en el sector de las artes escénicas, audiovisuales y musicales para su adecuación a las características de intermitencia y temporalidad.*

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este real decreto el Ministerio de Trabajo y de Economía Social creará una comisión de trabajo para el estudio y la adecuación de la representatividad a las características de intermitencia y temporalidad en el sector de las artes escénicas, audiovisuales y musicales. Esta comisión estará compuesta, atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, por una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y de otras organizaciones representativas del sector.

Disposición adicional cuarta. *Comisión de seguimiento sobre el impacto de la inteligencia artificial generativa en las condiciones de trabajo de las personas artistas.*

El Gobierno, en el plazo de nueve meses desde la entrada en vigor de este real decreto, creará una comisión de trabajo para el análisis y seguimiento de los resultados de la normativa de inteligencia artificial generativa prevista en este real decreto y, en su caso, y a la vista de la evolución técnica y su impacto en las formas de producción y en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, elaborar propuestas, incluidas las de carácter normativo, para adecuar el sector de las artes escénicas, audiovisuales y musicales a las nuevas circunstancias. Esta comisión estará compuesta, atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, por una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, del Ministerio de Cultura y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y otras organizaciones representativas del sector.

Disposición transitoria única. *Régimen aplicable a los contratos vigentes a la entrada en vigor de este real decreto.*

1. A partir de la entrada en vigor de este real decreto los contratos celebrados con anterioridad a esta fecha por las personas trabajadoras incluidas en el artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores se regirán por lo dispuesto en esta norma, sin perjuicio de lo establecido en la disposición final segunda.



2. No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran pactadas con anterioridad.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogado el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

Disposición final primera. *Títulos competenciales.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a y 28.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; así como la defensa del patrimonio cultural, artístico y monumental español contra la exportación y la expoliación; museos, bibliotecas y archivos de titularidad estatal, sin perjuicio de su gestión por parte de las Comunidades Autónomas.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

1. El presente real decreto entrará en vigor a los veinte días de la publicación en el Boletín Oficial del Estado, excepto lo previsto en el siguiente apartado.

2. Sin perjuicio del apartado anterior:

a) El artículo 7.2 y 7.3 entrarán en vigor a los seis meses de la publicación de esta norma en el Boletín Oficial del Estado, salvo la obligación de contar con la figura de la coordinación de intimidad, que entrará en vigor a los diez meses de la publicación de esta norma en el Boletín Oficial del Estado.

b) Las limitaciones relativas al tiempo de trabajo de personas menores previstas en el artículo 9.2.c) entrarán en vigor a los seis meses de la publicación de esta norma en el Boletín Oficial del Estado.

c) Los apartados 1, 2 y 3 del artículo 13 entrarán en vigor a los nueve meses de la publicación de esta norma en el Boletín oficial del Estado. No obstante, serán plenamente aplicables a partir de los 20 días de la publicación de esta norma las reglas establecidas por convenio colectivo en aplicación de las previsiones del apartado 2 del