

I. DISPOSICIONS GENERALS

MINISTERI DE LA PRESIDÈNCIA, JUSTÍCIA I RELACIONS AMB LES CORTS

16173 *Reial decret 607/2026, de 22 de juliol, pel qual es regula la relació laboral especial de les persones artistes que duen a terme la seva activitat en les arts escèniques, audiovisuals i musicals, així com de les persones que duen a terme activitats tècniques o auxiliars necessàries per al desenvolupament d'aquesta activitat.*

I

L'activitat artística ha disposat tradicionalment d'una regulació laboral específica, d'acord amb les particularitats que caracteritzen una gran part de la seva activitat, derivades tant del caràcter personalíssim de la prestació com de la temporalitat i la intermitència del seu desenvolupament i execució.

La Llei de l'Estatut dels treballadors, ja des de la seva primera versió de 1980, va establir en l'article segon la consideració de la relació laboral dels «artistes en espectacles públics» com a relació laboral especial, previsió que va ser objecte de desplegament reglamentari mitjançant el Reial decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics. Aquesta norma, que va abordar la regulació de les peculiaritats de la relació laboral especial remetent a l'aplicació supletòria de les normes laborals generals en allò que no fos incompatible amb les seves particularitats, ha gaudit d'una estabilitat normativa important. Tanmateix, la seva prolongació excessiva en el temps ha posat de manifest l'aparició d'importants mancances i, en general, la seva inadequació respecte de les notables transformacions que tant les activitats artístiques com les relacions laborals han experimentat els darrers anys.

El punt de partida per a la modernització de la regulació laboral especial de les persones artistes en espectacles públics va ser l'aprovació, el 6 de setembre de 2018 i per unanimitat, pel Ple del Congrés dels Diputats, de l'informe de la subcomissió per a l'elaboració de l'Estatut de l'artista, document aprovat prèviament, el 7 de juny, per aquesta subcomissió, creada en el si de la Comissió de Cultura del Congrés dels Diputats, amb la participació de professionals de les administracions públiques, agents privats, associacions i organitzacions del sector.

L'informe instava el Govern a aprovar mesures d'urgència amb l'objectiu de millorar les condicions laborals de les persones artistes i creadores espanyoles, entre les quals destacava especialment la relativa a la necessitat d'actualització i millora del Reial decret 1435/1985, d'1 d'agost, fonamentalment i entre altres aspectes, en qüestions com ara: la necessitat d'ampliar la definició d'espectacle públic; l'adaptació del Reial decret a la nova realitat productiva mitjançant la integració del personal tècnic i auxiliar en els espectacles públics que no s'incardini en l'estructura fixa de l'empresa productora d'aquest espectacle; la incorporació de la nova realitat dels mitjans de fixació del treball cultural, incloent-hi les noves fórmules de difusió; i, en tot cas, la reforma de la contractació per evitar abusos en la utilització de la contractació temporal.

El primer gran impuls en la posada en marxa d'aquestes mesures es va produir amb l'aprovació del Reial decret llei 5/2022, de 22 de març, pel qual s'adapta el règim de la relació laboral de caràcter especial de les persones dedicades a les activitats artístiques, així com a les activitats tècniques i auxiliars necessàries per al seu desenvolupament, i es milloren les condicions laborals del sector, en el qual es va abordar de manera limitada —derivada de les exigències normatives d'urgència i necessitat— la regulació d'aspectes substancials com l'àmbit objectiu i subjectiu de la norma especial, el règim de

la contractació i l'extinció, i es van modificar amb aquesta finalitat tant el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, com el Reial decret 1435/1985, d'1 d'agost.

Pel que fa a l'àmbit objectiu, d'una banda, es va substituir l'antic concepte d'«espectacle públic» pel d'«activitat en les arts escèniques, audiovisuals i musicals» i, de l'altra, s'hi van incorporar les activitats desenvolupades a través d'altres mitjans o formats, com ara internet, incloent-hi la difusió mitjançant estríming, o en les diferents fases de l'activitat —preproducció, producció i postproducció.

Pel que fa a l'àmbit subjectiu, es van incloure en la relació laboral, a més de les persones que desenvolupen les activitats artístiques esmentades, les que duen a terme activitats tècniques o auxiliars vinculades directament a l'activitat artística i que resulten imprescindibles per a l'execució, sempre que no es tracti d'activitats que l'empresa desenvolupi de manera estructural o permanent, encara que sigui de manera cíclica. En relació amb això, s'amplia el ventall de professions artístiques incloses de manera expressa en l'àmbit d'aplicació de la regulació especial.

En matèria de contractació, se'n va adequar la regulació al nou marc que estableix el Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, per evitar abusos en la utilització de la contractació temporal. Així, juntament amb la contractació indefinida, es va establir una modalitat temporal específica: el contracte laboral artístic de durada determinada, aplicable al personal artístic i, en els limitats supòsits previstos específicament, al personal tècnic i auxiliar. En aquest règim destaca, d'una banda, el reforçament de la causalitat i la necessitat de justificar amb precisió en el contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista. D'altra banda, es va establir expressament l'aplicació de les regles contra l'encadenament de contractes temporals que preveu l'Estatut dels treballadors.

Finalment, en matèria d'extinció, es va modificar el règim d'indemnització amb motiu de la finalització del contracte artístic de durada determinada: d'una banda, estenent el dret a la indemnització de dotze dies de salari per any de servei tant al col·lectiu artístic com al personal tècnic i auxiliar; i, de l'altra, establint una indemnització mínima de vint dies de salari per any de servei quan la durada del contracte, incloent-hi, si escau, les pròrrogues, sigui superior a divuit mesos.

Un cop abordades les qüestions que en aquell moment requerien un tractament urgent, el mateix Reial decret llei 5/2022, de 22 de març, va encomanar al Govern, en la disposició final cinquena, «l'aprovació d'una nova regulació de la relació laboral de caràcter especial de les persones artistes que desenvolupen la seva activitat en les arts escèniques, audiovisuals i musicals, així com de les persones que duen a terme activitats tècniques o auxiliars necessàries per al desenvolupament d'aquesta activitat, i la substitució del Reial decret 1435/1985, d'1 d'agost», manament que compleix aquesta norma.

II

La norma que s'aprova manté substancialment les novetats del Reial decret llei 5/2022, de 22 de març, i modifica i actualitza la resta dels aspectes propis de la relació laboral especial que no es van abordar en aquesta reforma. Així mateix, aprofita l'ocasió per incorporar algunes qüestions completament noves que responen a realitats i exigències actuals i amb una clara projecció de futur. El resultat final és la substitució íntegra i la derogació conseqüent del Reial decret 1435/1985, d'1 d'agost.

Entre els aspectes que cal destacar figura, en primer lloc, des del punt de vista de l'estructura, l'establiment de dos capítols diferenciats, a conseqüència de l'ampliació i la diversificació de l'àmbit d'aplicació de la relació laboral especial: d'una banda, el capítol I conté les disposicions referides a totes les persones que desenvolupen activitats incloses

en l'àmbit d'aplicació que preveu l'article 3; de l'altra, el capítol II conté les disposicions aplicables específicament a les persones artistes.

En segon lloc, des del punt de vista del contingut, s'incorpora —respecte de la regulació anterior de la relació laboral especial— un ampli conjunt de novetats, que s'enuncien a continuació.

En primer lloc, un nou article 4 dedicat a les fonts reguladores de la relació laboral especial, que incorpora una referència expressa a les particularitats d'aquest àmbit laboral.

D'altra banda, incorpora un nou article 9, relatiu a la protecció efectiva davant la violència i l'assetjament, en el qual, a més de remetre's a la normativa legal o convencional d'aplicació general, s'estableixen dues novetats: d'una banda, l'adaptació dels plans, els protocols i els conjunts planificats de mesures a la intermitència i la brevetat dels contractes —principals singularitats del sector—, i estableix, amb aquesta finalitat, la incorporació necessària dels principis de celeritat i efectivitat en els procediments de protecció de les víctimes; de l'altra, la necessitat que les empreses disposin d'una persona coordinadora d'intimitat en els casos de realització d'escenes o actuacions íntimes o de sexe, amb l'objectiu de garantir el consentiment i prevenir situacions d'assetjament i, en el cas d'escenes íntimes en què participin persones menors d'edat, vetllar de manera més intensa per la seva protecció davant de possibles situacions d'abús o violència sexual.

També s'incorpora, a l'article 10, una nova regulació sobre els desplaçaments i les gires, que remet al conveni col·lectiu per establir el règim compensatori en els supòsits de desplaçaments entre localitats per gires, rodatges o activitats de naturalesa similar.

El capítol II, referit específicament a les persones artistes, és, tanmateix, el que incorpora més novetats i de més abast.

La primera es refereix a la regulació del treball artístic de persones menors de 16 anys que introdueix l'article 11, amb la qual es resol un important deute històric, ja que fins a aquest moment tant les condicions i els límits del treball de persones menors com el règim d'autorització no tenien un tractament legal o reglamentari mínim i únic per a tot el territori de l'Estat. Per primera vegada en la història es regula el règim concret de participació de les persones menors en activitats artístiques i la seva autorització, de manera que, d'una banda, se'n milloren els drets i, de l'altra, s'estableixen regles clares i úniques per a tot el territori nacional, amb què s'eviten situacions d'abús o de competència deslleial.

La nova regulació s'estructura al voltant de tres aspectes.

D'una banda, s'aclareix que l'únic règim de treball permès a les persones menors de setze anys és el laboral, en la línia del que preveuen tant els apartats 1 i 4 de l'article 6 de l'Estatut dels treballadors com l'article 9 de la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom. La redacció que es dona a l'article 11 d'aquest Reial decret estableix explícitament que el treball de les persones menors de setze anys en activitats de les arts escèniques, audiovisuals o musicals només es pot dur a terme per compte d'altri i amb subjecció a les regles que conté aquest article. D'aquesta manera s'aconsegueix tant una alineació més precisa amb el que ja establien l'Estatut dels treballadors i l'Estatut del treball autònom com una explicitació de les condicions mínimes de treball que han de regir el treball d'aquestes persones, tenint en compte tant les peculiaritats de l'activitat que desenvolupen com la seva edat. Aquesta regulació és encara més pertinent, si escau, en l'actual context econòmic i social, en què les noves formes de treball —especialment les relacionades amb les noves tecnologies— faciliten la prestació de serveis artístics per part de persones menors d'edat, amb el risc que l'activitat es dugui a terme sense la protecció mínima que ofereix el dret del treball. D'aquesta manera, i un cop establert que l'única ocupació productiva possible per a les persones artistes menors de setze anys és el treball per compte d'altri subjecte a un seguit de regles concretes, s'aborda la regulació d'alguns fenòmens de treball infantil desenvolupats fora dels àmbits professionals laborals i s'exigeixen responsabilitats a les

empreses que ocupin aquestes persones treballadores, ja que qualsevol activitat que no compleixi les previsions de la norma queda prohibida automàticament.

D'altra banda, es regulen de manera detallada les obligacions empresarials en matèria de tutela de la salut laboral, amb una referència especial a les limitacions dels temps màxims de treball, que s'adeqüen a les diferents franges d'edat —incloent-hi les persones de setze i disset anys, pel que fa al treball nocturn. També s'estableix un ampli catàleg de drets de les persones menors per garantir-ne el desenvolupament personal, educatiu, social i professional adequat. Amb aquesta regulació, que respecta i incorpora la normativa internacional i comunitària sobre treball infantil, es pretén fer compatible una tutela adequada de les persones menors amb la possibilitat de participar en activitats artístiques que, tot i que —cal recordar-ho— tenen en la nostra normativa un caràcter clarament excepcional, poden no només permetre el desenvolupament vocacional individual de les persones menors, sinó també propiciar l'existència, la representació i la projecció de referents d'aquest col·lectiu per al conjunt de la societat.

En coherència amb l'anterior, s'introdueix una nova regulació del procediment d'autorització, que és única per a tot el territori de l'Estat i que té la finalitat de garantir la tutela dels drets de les persones menors —exigència de motivació i d'adequació de la resolució a les circumstàncies de la persona menor i de l'activitat per a la qual se sol·licita—, alhora que dota aquest procediment de l'agilitat i la flexibilitat suficients per facilitar l'activitat empresarial. Amb aquesta finalitat, es possibilita que l'autorització sigui única per a tot el territori quan l'activitat artística s'hagi de desenvolupar en diverses comunitats autònomes, es preveuen supòsits d'autorització específica de pròrrogues o ampliacions i la possibilitat d'obtenir autoritzacions diferents per al titular i el suplent d'una mateixa activitat artística, entre altres novetats.

La segona novetat rellevant és la incorporació de l'article 14, dedicat als drets de propietat intel·lectual, a la pròpia imatge i a altres drets digitals de les persones artistes incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Reial decret. En aquest sentit, en primer lloc es fa una referència necessària als drets de propietat intel·lectual i a la pròpia imatge, així com a altres drets digitals de les persones artistes en el context de l'execució d'un contracte de treball. Es tracta d'una remissió directa a la regulació que preveu la normativa aplicable a cadascun d'aquests drets al nostre país. Tanmateix, pel que fa als drets de propietat intel·lectual, s'incorpora l'obligació d'establir de manera expressa i diferenciada en el rebut de salaris les retribucions que corresponguin a la persona treballadora, en el marc del contracte de treball, per la cessió d'aquests drets exclusius, en els casos en què no siguin objecte de gestió col·lectiva. Addicionalment, es preveu la possibilitat d'establir, mitjançant un conveni col·lectiu, garanties addicionals dels drets i les llibertats relacionats amb el tractament de les dades personals de les persones treballadores i amb la salvaguarda dels seus drets digitals.

Es tracta, en conjunt, d'una regulació reglamentària que, desplegada a l'empara de l'habilitació de l'article 2 de l'Estatut dels treballadors, desenvolupa de manera més àmplia les particularitats de la relació laboral especial, es refereix exclusivament als seus aspectes estrictament laborals i és plenament respectuosa amb les diferents regulacions legals connexes. En aquest sentit, convé recalcar que el Tribunal Constitucional —entre d'altres, en la Sentència núm. 26/1984, de 24 de febrer, sobre la qüestió d'inconstitucionalitat núm. 415/1982— ha interpretat les possibilitats de regulació reglamentària de les relacions laborals de caràcter especial com a habilitadores d'una plena deslegalització del règim aplicable a aquestes relacions especials, sempre que se n'asseguri el respecte als drets constitucionals.

El tercer conjunt de novetats fa referència al capítol de drets i obligacions de les persones artistes, en el qual es modifiquen i s'aclareixen algunes regulacions que havien quedat clarament obsoletes i s'hi incorporen alguns aspectes nous que fins ara no s'havien previst, entre els quals destaquen els següents:

Pel que fa a la retribució, es reforcen les obligacions d'informació clara i transparent dels diferents conceptes retributius, salarials i extrasalarials, en el rebut de salaris, i se'n destaca la necessitat d'identificació individualitzada. A més, s'introdueixen algunes

particularitats en la gestió de la indemnització per finalització del contracte, així com pel que fa a les vacances no gaudides, i se'n permet el pagament prorratejat quan es tracti de contractes de curta durada.

En matèria de temps de treball, es defineixen amb més claredat els temps que es consideren de treball efectiu —tots sota la premissa que la persona es troba sota el poder de direcció de l'empresa—, de manera que s'hi inclouen tant la prestació efectiva de l'activitat artística en les arts escèniques, audiovisuals i musicals objecte del contracte com el temps en què la persona està sota les ordres de l'empresa en qualsevol activitat preparatòria, treball de preproducció o postproducció, o activitat de promoció. Tanmateix, queden exclosos de la consideració de temps de treball els períodes destinats a les activitats que duen a terme les persones candidates durant el procés de selecció, sens perjudici de l'aplicació de la normativa específica.

D'altra banda, s'introdueixen algunes regles en matèria de descans per aproximar la regulació d'aquesta matèria a la que preveu la normativa laboral comuna.

A més, s'incorpora una regulació innovadora sobre les obligacions d'informació anticipada i per escrit dels encàrrecs, amb els plans de treball, assajos o altres activitats preparatòries, l'objecte de la qual és dotar de la suficient previsibilitat l'execució del contracte.

L'últim bloc de novetats té a veure amb el compromís assumit pel Govern de constituir una sèrie de comissions de treball, enteses com a grups de treball de caràcter tècnic, per analitzar i posar en marxa eventuais mesures de caràcter formatiu o de requalificació professional.

III

La norma conté disset articles, tres disposicions addicionals, una disposició transitòria, una disposició derogatòria i dues disposicions finals.

La part dispositiva es divideix en dos capítols: l'I, relatiu a totes les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació de la norma, i el II, aplicable exclusivament a les persones artistes.

Els articles 1, 2 i 3 estableixen, respectivament, l'objecte, les definicions i l'àmbit d'aplicació. L'article 4 estableix les fonts reguladores de la relació laboral especial de les persones artistes. L'article 5 fa referència a la forma del contracte. Continua l'article 6, referit al període de prova, i l'article 7 regula la durada i les modalitats de contractació. L'article 8 regula l'extinció del contracte de durada determinada i estableix el dret a percebre una indemnització. L'article 9 versa sobre la protecció efectiva de les persones treballadores davant la violència i l'assetjament, i l'article 10 està dedicat als desplaçaments i les gires.

El capítol segon —referit específicament a les persones artistes— aborda, en l'article 11, el règim concret de participació de les persones menors en activitats artístiques i la seva autorització. Continua amb els articles 12 i 13, relatius als drets i les obligacions de les persones artistes i al pacte de plena dedicació amb compensació econòmica expressa i diferenciada. A continuació, l'article 14 incorpora una regulació dels drets de propietat intel·lectual, a la pròpia imatge i altres drets digitals de les persones artistes. Finalment, es recullen altres drets i deures derivats del contracte de treball i es regulen les matèries següents: les retribucions, a l'article 15; la jornada de treball, a l'article 16, i el règim de descansos, permisos i vacances, a l'article 17.

Les disposicions addicionals primera i segona preveuen, respectivament, la creació de comissions per analitzar i posar en marxa programes de foment de la transició professional en el sector cultural, i per estudiar i proposar la reforma del règim de representativitat en el sector de les arts escèniques, audiovisuals i musicals, amb l'objectiu d'adequar-lo a les característiques d'intermitència i temporalitat. Finalment, la disposició addicional tercera garanteix que les comissions de treball no comporten cap increment de la despesa pública.

La disposició transitòria única fa referència als contractes vigents en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret. La disposició derogatòria única estableix la derogació expressa del Reial decret 1435/1985, d'1 d'agost, norma que aquesta substitueix. Finalment, les disposicions finals primera i segona fan referència, respectivament, als títols competencials i a les regles d'entrada en vigor.

IV

Aquest Reial decret compleix els principis de bona regulació que conté l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. La norma respon a la necessitat de modernitzar la normativa relativa a les persones artistes, tècniques i auxiliars en les activitats de les arts escèniques, audiovisuals i musicals, i dona compliment al manament que estableix la disposició final cinquena del Reial decret llei 5/2022, de 22 de març.

És eficaç perquè identifica de manera clara les finalitats perseguides per assolir el seu objectiu —modernitzar la normativa relativa a les persones artistes, tècniques i auxiliars en les activitats de les arts escèniques— i incorpora fórmules que permeten assolir-lo.

La norma és proporcional, ja que es limita a regular els aspectes imprescindibles perquè pugui assolir el seu objectiu, sense que hi hagi altres mesures menys restrictives de drets o que imposin menys obligacions a les persones destinatàries.

Pel que fa al principi de seguretat jurídica, la norma estableix de manera clara els límits que s'han d'aplicar i, en particular, és coherent amb la resta de l'ordenament jurídic nacional, i genera un marc normatiu estable, predictable, integrat, clar i que aporta certesa.

De la mateixa manera, la norma compleix el principi d'eficiència, atès que la seva aplicació no imposa càrregues administratives innecessàries i s'ha vetllat en tot moment per la racionalització en la gestió dels recursos públics. En aquest sentit, el projecte permet assolir els objectius amb el menor nombre possible d'efectes no desitjats i fent un ús òptim dels recursos aplicats.

A més, compleix el principi de transparència, ja que n'identifica clarament la finalitat i n'ofereix una explicació completa del contingut en les diferents fases de la tramitació, durant la qual s'ha possibilitat la participació de les persones destinatàries.

Específicament, durant la tramitació s'ha permès la participació de les persones potencialment destinatàries mitjançant el tràmit de consulta pública prèvia, així com els tràmits d'audiència i d'informació públiques, de conformitat amb el que estableixen els apartats 2 i 6 de l'article 26 de la Llei 50/1997, de 27 de novembre, del Govern. Durant aquesta tramitació s'ha demanat el parer de les autoritats laborals de les comunitats autònomes i de les principals organitzacions sindicals i empresarials. També s'ha escoltat els ministeris de Cultura; d'Educació, Formació Professional i Esports; d'Igualtat; de Joventut i Infància; de Política Territorial i Memòria Democràtica; de la Presidència, Justícia i Relacions amb les Corts, i per a la Transformació Digital i de la Funció Pública. Finalment, de conformitat amb el que disposa l'article 47 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, la norma s'ha sotmès a l'informe de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades.

Aquest Reial decret es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral, sens perjudici que l'executin els òrgans de les comunitats autònomes.

En virtut d'això, a proposta de la ministra de Treball i Economia Social, del ministre de Cultura i de la ministra de Joventut i Infància, amb l'aprovació prèvia del ministre de Transformació Digital i Funció Pública, d'acord amb el Consell d'Estat, i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 21 de juliol de 2026,

DISPOSO:

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. *Objecte.*

Aquest Reial decret regula la relació laboral de caràcter especial de les persones artistes que desenvolupen la seva activitat en les arts escèniques, audiovisuals i musicals, així com de les persones que duen a terme activitats tècniques o auxiliars necessàries per al desenvolupament d'aquesta activitat, a què es refereix l'article 2.1.e) del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Article 2. *Definicions.*

Als efectes d'aquest Reial decret, s'entén per:

a) Relació laboral especial de les persones artistes que desenvolupen la seva activitat en les arts escèniques, audiovisuals i musicals, així com de les persones que duen a terme activitats tècniques o auxiliars necessàries per al desenvolupament d'aquesta activitat: la que s'estableix entre la persona ocupadora que organitza o produeix una activitat artística, incloent-hi les entitats del sector públic, i les persones que desenvolupen voluntàriament una activitat artística o una activitat tècnica o auxiliar, per compte d'aquella i dins del seu àmbit d'organització i direcció, a canvi d'una retribució.

b) Personal tècnic i auxiliar: el que presta serveis vinculats directament a l'activitat artística i que són imprescindibles per a la seva execució, com ara la preparació, el muntatge i l'assistència tècnica de l'esdeveniment, o qualsevol altre treball necessari per a l'execució completa d'aquesta activitat, així com la sastreria, la perruqueria i el maquillatge, i altres activitats considerades auxiliars, sempre que no es tracti d'activitats que l'empresa desenvolupi de manera estructural o permanent, encara que sigui de manera cíclica.

Article 3. *Àmbit d'aplicació.*

1. S'entenen incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta norma:

a) Entre d'altres, les persones que desenvolupen activitats artístiques, ja siguin dramàtiques, de doblatge, coreogràfiques, de varietats, musicals, de cant, de dansa, de figuració o d'especialistes; de direcció artística, de direcció cinematogràfica, de direcció d'orquestra, d'adaptació musical, de direcció d'escena, de realització, de coreografia o de direcció d'obra audiovisual; artistes de circ, artistes de titelles, de màgia, guionistes i, en tot cas, qualsevol altra persona l'activitat de la qual sigui reconeguda com la d'un artista, intèrpret o executant pels convenis col·lectius aplicables a les arts escèniques, l'activitat audiovisual i la musical.

b) Totes les relacions establertes per a les diferents fases de l'execució d'activitats artístiques, tècniques i auxiliars, en els termes descrits en els apartats anteriors, mitjançant comunicació pública o destinades a la fixació o la difusió a través de qualsevol mitjà o suport tècnic, tangible o intangible, o a la producció fonogràfica o audiovisual, en mitjans com ara el teatre, el cinema, la radiodifusió, la televisió, internet, incloent-hi la difusió mitjançant *streaming*, les instal·lacions esportives, les places, el circ, els festivals, els *tablaos*, les sales de festes, les discoteques, els parcs d'atraccions i temàtics i, en general, qualsevol lloc destinat habitualment o accidentalment a espectacles públics, o a enregistraments, produccions, actuacions de tipus artístic o exhibicions.

c) Les persones treballadores menors de setze anys que desenvolupin una activitat artística autoritzada en els termes de l'article 11, sempre que sigui per compte d'altri i dins l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa.

2. Les actuacions artístiques d'àmbit privat resten excloses d'aquesta regulació, sens perjudici del caràcter laboral que pugui correspondre a la contractació.

3. Els aspectes administratius de l'organització i la participació en espectacles públics es regeixen per la seva normativa específica, sens perjudici de la regulació de l'autorització exigida a les persones artistes menors d'edat que preveu aquest Reial decret.

Article 4. *Fonts reguladores de la relació laboral especial.*

Els drets i les obligacions relatius a la relació laboral de caràcter especial regulada en aquest Reial decret es regeixen:

a) Per les disposicions d'aquest Reial decret i, en allò que aquest no regula, per l'Estatut dels treballadors i la resta de normes laborals d'aplicació general, en la mesura que siguin compatibles amb la naturalesa especial d'aquesta relació laboral. En tot cas, són aplicables els drets i els deures laborals bàsics a què es refereix la secció segona del capítol primer del títol I de l'Estatut dels treballadors.

b) Pels convenis col·lectius.

c) Per la voluntat de les parts, expressada en el contracte de treball, essent-ne l'objecte lícit i sense que en cap cas es puguin establir, en perjudici de la persona treballadora, condicions menys favorables o contràries a les disposicions legals i als convenis col·lectius expressats abans.

d) Pels usos i costums locals i professionals.

Article 5. *Forma del contracte.*

1. Els contractes que preveu aquest Reial decret han de constar per escrit, sigui quina en sigui la modalitat i la durada.

2. Siguí quina sigui la durada de la relació laboral, l'empresa ha d'informar per escrit la persona treballadora dels elements essencials del contracte i de les principals condicions d'execució de la prestació laboral, sempre que aquests elements i condicions no figurin en el contracte de treball formalitzat per escrit.

3. En allò que no preveu aquest article, s'aplica el que disposen l'article 8 de l'Estatut dels treballadors i la normativa que el desplega.

Article 6. *Període de prova.*

Es pot pactar per escrit un període de prova en els contractes de durada superior a deu dies. La durada del període de prova no pot excedir els cinc dies en els contractes de durada no superior a dos mesos; els deu dies en els de durada no superior a sis mesos, i els quinze dies en la resta. En tota la resta, el període de prova es regeix pel que disposa l'Estatut dels treballadors.

Article 7. *Durada i modalitats del contracte de treball.*

1. El contracte de treball de les persones artistes que desenvolupen la seva activitat en les arts escèniques, l'activitat audiovisual i la música es pot formalitzar per temps indefinit o de durada determinada.

2. El contracte laboral artístic de durada determinada, que només es pot formalitzar per cobrir necessitats temporals de l'empresa, pot ser per a una o diverses actuacions, per un temps cert, per una temporada, pel temps que una obra romangui en cartell o pel temps que durin les diferents fases de la producció. Es poden acordar pròrrogues

successives del contracte laboral artístic de durada determinada, sempre que persisteixi la necessitat temporal de l'empresa que en va justificar la formalització.

Perquè s'entengui que concorre una causa justificada de temporalitat, cal especificar amb precisió en el contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la connexió d'aquestes amb la durada prevista.

3. Els contractes que preveu l'apartat 2 d'aquest article es poden formalitzar amb el personal tècnic i auxiliar que desenvolupi activitats en l'execució directa i exclusiva de l'activitat que justifiqui la formalització del contracte laboral artístic, llevat que es tracti d'activitats estructurals o permanents de l'empresa.

4. Les persones contractades amb incompliment del que estableix aquest article adquireixen la condició de fixes. Igualment, adquireixen la condició de fixes les persones treballadores que no hagin estat donades d'alta a la Seguretat Social o en els supòsits d'encadenament de contractes de durada determinada, inclosos els contractes laborals artístics de les persones artistes, tècniques o auxiliars, en els termes que preveuen els apartats 4 i 5 de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors.

Article 8. *Extinció del contracte de durada determinada.*

1. L'extinció del contracte de durada determinada es produeix pel compliment íntegre del contracte o per l'expiració del temps convingut o, si escau, de la pròrroga o les pròrrogues acordades, així com, si escau, per les altres causes que recull l'Estatut dels treballadors.

2. En finalitzar el contracte laboral artístic de durada determinada que preveu l'article 7, la persona treballadora té dret a percebre una indemnització d'una quantia equivalent a la part proporcional de l'import que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, o la superior que fixin el conveni col·lectiu o el contracte individual. En els contractes de durada inferior a sis mesos, les parts poden acordar el pagament prorratejat de la indemnització juntament amb la retribució del treball. En els contractes de durada superior, s'aplica el que estableixi el conveni col·lectiu.

Quan la durada del contracte, incloses, si escau, les pròrrogues, sigui superior a divuit mesos, la indemnització que s'ha d'abonar és, com a mínim, d'una quantia equivalent a la part proporcional de l'import que resultaria d'abonar vint dies de salari per cada any de servei.

3. El període de preavis d'extinció es pot pactar per escrit en el contracte de durada determinada, amb subjecció als límits de durada que, si escau, estableixin els convenis col·lectius. Aquest període ha de tenir una durada mínima de deu dies si la durada del contracte ha estat superior a tres mesos; de quinze dies si la durada del contracte ha estat superior a sis mesos, o d'un mes si la durada del contracte ha estat superior a un any. L'incompliment d'aquesta obligació per part de l'empresa dona lloc a l'abonament a la persona treballadora d'una indemnització equivalent al salari corresponent als dies en què s'hagi incomplert aquest termini.

Article 9. *Protecció efectiva davant la violència i l'assetjament.*

1. Les persones artistes, tècniques i auxiliars de les arts escèniques, audiovisuals i musicals tenen dret a la protecció davant la violència i l'assetjament, incloent-hi la violència sexual, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com l'assetjament discriminatori per raó d'origen racial o ètnic, nacionalitat, identitat o orientació sexual, expressió de gènere i característiques sexuals, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Amb aquesta finalitat, i en els supòsits i en els termes que prevegin les normes legals i reglamentàries o els convenis col·lectius aplicables, així com en els supòsits d'elaboració voluntària, les empreses han de disposar de plans d'igualtat, protocols de prevenció davant la violència i l'assetjament sexual i per raó de sexe, i un conjunt

planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGBTI.

2. Aquests plans, protocols i conjunts planificats de mesures han de tenir en compte la singularitat de la intermitència i la curta durada dels contractes i, si escau, han d'adaptar els mecanismes de resolució dels conflictes derivats de les situacions de violència i assetjament a què fa referència l'apartat anterior als principis de celeritat i efectivitat en la garantia dels drets de protecció de les víctimes.

3. Quan les activitats de les persones artistes consisteixin en la realització d'escenes íntimes, com ara sexe simulat, nuesa, violència sexual simulada o contacte físic intens, els protocols han de preveure la designació d'una persona encarregada de coordinar la intimitat durant l'execució d'aquestes escenes, amb la finalitat de protegir el dret al respecte dels límits i del consentiment de les persones i de prevenir situacions d'assetjament o de violència sexual. Aquests protocols han de preveure garanties específiques quan aquestes escenes íntimes involucrin persones menors de divuit anys.

En tot cas, quan persones menors d'edat participin en escenes íntimes, les persones encarregades de la coordinació d'intimitat han d'informar la persona menor del contingut i dels límits de les escenes i vetllar per la seva protecció, a fi d'evitar que es duguin a terme activitats prohibides i de prevenir qualsevol abús o situació de violència sexual. La participació en aquestes escenes ha de respectar, en tot cas, les limitacions que preveu l'article 11 i disposar de l'autorització expressa incorporada a l'autorització de la representació legal de la persona menor d'edat aportada amb la sol·licitud d'autorització per treballar.

4. L'empresa ha de facilitar, amb l'antelació màxima possible i, en tot cas, juntament amb el contracte, informació suficient sobre el contingut i el procediment d'utilització dels plans i protocols que esmenta aquest article.

Article 10. *Desplaçaments i gires.*

1. El règim dels desplaçaments i les gires s'ha de regular, si escau, per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per pacte individual.

2. Aquest règim s'ha de regular, en tot cas, quan les activitats artístiques es duguin a terme:

- a) En centres de treball mòbils o itinerants, com ara rodatges, gires i activitats de naturalesa similar, que es duguin a terme en diferents localitats.
- b) En una localitat diferent de la del centre de treball habitual.
- c) En un o diversos centres de treball en què les activitats artístiques es duguin a terme de manera indiferenciada i que corresponguin a localitats diferents de la del domicili de la persona treballadora.

3. En els desplaçaments i les gires efectuats per decisió de l'empresa en exercici de la seva facultat d'organització i direcció de l'activitat, quan el dia del desplaçament no es presti l'activitat artística objecte principal del contracte, es considera que la persona treballadora està a disposició de l'empresa i ha de figurar d'alta a la Seguretat Social. Mitjançant un pacte individual o un conveni col·lectiu es poden establir les condicions aplicables en aquesta situació. A aquest efecte, s'entén que les retribucions establertes convencionalment per a rodatges, gires o bolos ja responen a les situacions esmentades.

4. Per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per pacte individual, es poden establir condicions compensatòries per a les persones treballadores amb contractes de durada inferior a sis mesos que resideixin en un lloc diferent del de la prestació dels serveis artístics.

CAPÍTOL II

Disposicions específiques per a les persones artistes

Article 11. *Treball de les persones menors d'edat.*

1. En compliment de l'article 6 de l'Estatut dels treballadors i de l'article 9 de l'Estatut del treball autònom, es prohibeix l'admissió al treball de les persones menors de setze anys, així com l'execució de treball per compte propi o autònom, ni tan sols per als seus familiars.

Només en casos excepcionals l'autoritat laboral pot autoritzar la participació de persones menors de setze anys en activitats de les arts escèniques, audiovisuals o musicals, sempre que es duguin a terme per compte d'altri i dins l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa i que això no comporti cap perill per a la seva salut ni per al seu desenvolupament emocional, educatiu o personal adequat, ni per a la seva formació professional.

2. En aplicació del que preveu l'apartat anterior, el treball per compte d'altri que desenvolupi la persona menor de setze anys s'ha d'ajustar a les regles següents:

a) Ha de ser compatible amb la seva vida social, el seu temps de lleure i el seu descans. A més, ha de ser compatible amb la seva activitat educativa reglada diària o, excepcionalment, amb una activitat educativa alternativa proporcionada per l'empresa que permeti el seguiment adequat dels plans d'estudis oficials.

El treball no pot dificultar l'assistència regular al seu centre educatiu ni la participació en programes d'orientació ni, si escau, el seguiment continu del pla d'estudis alternatiu. El treball s'ha de dur a terme, preferentment, durant els períodes no lectius, com ara les vacances o els caps de setmana.

b) La persona menor ha d'estar acompanyada durant l'activitat laboral per un familiar fins al segon grau, inclòs, de consanguinitat o afinitat o, si no n'hi ha, per una persona designada per l'empresa amb l'acord dels representants legals de la persona menor, que ha de vetllar pel seu benestar i atendre les seves necessitats.

c) La jornada màxima de treball, incloent-hi les tasques preparatòries i posteriors, no pot superar les durades següents en funció de l'edat de la persona treballadora:

1a Fins als dos mesos, no es pot autoritzar cap treball.

2a Des dels dos mesos i un dia fins a un any, es pot treballar fins a dues hores diàries i un màxim de quatre hores setmanals.

3a Des d'un any i un dia fins a tres anys, es pot treballar fins a tres hores diàries i un màxim de sis hores setmanals.

4a Des de tres anys i un dia fins a sis anys, es pot treballar fins a quatre hores diàries i un màxim de deu hores setmanals.

5a Des de sis anys i un dia fins a dotze anys, es pot treballar fins a cinc hores diàries i un màxim de quinze hores setmanals, ampliables fins a vint-i-cinc hores setmanals si l'activitat laboral es desenvolupa durant el període no lectiu.

6a Des de dotze anys i un dia fins a setze anys, es pot treballar fins a sis hores diàries i un màxim de vint-i-quatre hores setmanals, ampliables fins a trenta hores setmanals si l'activitat laboral es desenvolupa durant el període no lectiu.

Tenen dret a un descans durant la jornada diària d'una durada mínima de trenta minuts.

d) Es prohibeix fer hores extraordinàries i el treball nocturn. De manera excepcional i justificada degudament, es pot autoritzar el treball nocturn de la manera següent:

1r Les persones d'entre dotze i catorze anys complerts, fins a les 23:00 hores, ampliables fins a les 00:00 hores només durant els períodes no lectius.

2n En el cas de les persones d'entre quinze i setze anys complerts, fins a les 00:00 hores.

En tots els supòsits, el treball nocturn es pot dur a terme, com a màxim, tres dies a la setmana i s'ha de garantir, en tot cas, un descans posterior a cada jornada d'un mínim de setze hores.

e) Es prohibeix dur a terme tasques penoses, tòxiques, perilloses o insalubres. En tot cas, l'empresa ha de garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores menors d'edat, de conformitat amb el que disposen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la resta de normes reglamentàries aplicables.

En particular, l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per protegir la seguretat i la salut de les persones menors de setze anys, tenint especialment en compte els riscos específics derivats de la seva manca d'experiència, de la seva manca de maduresa per valorar els riscos existents o potencials o del fet que el seu desenvolupament encara és incomplet. Així mateix, s'han d'adoptar les mesures específiques necessàries per protegir les persones menors davant la violència i l'assetjament.

Igualment, s'han d'adoptar mesures de prevenció adequades en relació amb els mètodes d'il·luminació, audició i maquillatge per a les persones de fins a tres anys.

f) En desplegament del que preveu l'article 6.4 de l'Estatut dels treballadors, les persones menors d'edat no poden participar en obres, escenes o situacions de caràcter sexual explícit o pornogràfic. Així mateix, es prohibeix que les persones menors de set anys participin en escenes o situacions que, pel fet de contenir violència o altres característiques similars, puguin afectar el seu desenvolupament emocional.

g) La persona menor no pot ser objecte de cap discriminació retributiva per raó de la seva edat.

3. L'autorització que preveu l'apartat 1, la concessió de la qual és imprescindible per iniciar l'activitat laboral, s'ha de subjectar a les regles següents:

a) S'ha de sol·licitar a l'autoritat laboral del territori on es dugui a terme l'activitat artística i, si l'activitat es desenvolupa en més d'una localització, a l'autoritat laboral del territori on es desenvolupi la major part de la prestació.

b) Té validesa a tot el territori nacional.

c) És individual per a cada activitat artística concreta objecte de contractació i ha de recollir les condicions bàsiques en què s'ha de desenvolupar el treball autoritzat, així com, en tot cas, els dies, les hores i els llocs de treball autoritzats. Només s'entén autoritzat el treball en els termes específics de l'autorització.

d) Les autoritzacions referides a activitats que es puguin ampliar durant períodes o temporades addicionals es poden prorrogar sempre que es mantinguin les mateixes circumstàncies que preveu l'autorització i que es comuniqui a l'autoritat laboral perquè autoritzi la durada del nou període d'activitat amb una antelació mínima de quinze dies hàbils abans de l'inici de la pròrroga. Igualment, l'autorització de treball es pot ampliar quan l'activitat per a la qual es va concedir no finalitzi en el termini previst inicialment per una causa justificada, sempre que es mantinguin les circumstàncies que preveu l'autorització i que aquesta ampliació es comuniqui i es motivi davant l'autoritat laboral, amb una antelació mínima de quinze dies hàbils abans de l'inici de l'ampliació, perquè l'autoritzi. Tant en les pròrroques com en les ampliacions que preveu aquesta lletra, l'autoritat laboral disposa d'un termini màxim de quinze dies hàbils per resoldre, a comptar de la data d'entrada de la comunicació en el seu registre.

e) Excepcionalment, es poden sol·licitar diferents autoritzacions perquè una persona menor d'edat i un o diversos suplents seus participin en una activitat artística, un paper o una actuació concrets.

f) La sol·licitud l'ha de presentar l'empresa juntament amb l'autorització preceptiva de la representació legal de la persona menor d'edat i el consentiment de la persona menor, si té almenys dotze anys.

g) La decisió de l'autoritat laboral, que sempre ha de ser motivada, ha de valorar la protecció adequada davant els riscos físics i psicològics derivats de l'activitat laboral. Per

a això, ha de tenir en compte tant el conjunt de circumstàncies personals de la persona treballadora, com ara l'edat, la compatibilitat amb l'activitat educativa o les seves condicions d'acompanyament, com les relatives a les condicions de treball, com ara la durada del contracte, la jornada de treball, la distància del domicili i la necessitat de viatjar, les garanties específiques que preveuen els protocols a què es refereix l'article 9 o els riscos laborals previsibles, i ha d'assegurar, en tot cas, el compliment de les regles de l'apartat 2.

h) Contra la resolució denegatòria de les autoritzacions que preveu aquest apartat es poden interposar els recursos administratius que siguin procedents, en els termes que preveu la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

i) Un cop concedida l'autorització, correspon al representant legal de la persona menor formalitzar el contracte de treball corresponent, al qual s'ha d'incorporar com a annex l'autorització de l'autoritat laboral. També cal el consentiment previ de la persona menor que tingui dotze anys o més. Així mateix, correspon al representant legal de la persona menor exercir les accions derivades del contracte.

j) Als efectes del procediment que estableix aquest apartat, les empreses s'han de relacionar amb les administracions públiques per mitjans electrònics, i és aplicable la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, en allò que no preveu aquest apartat.

4. El treball de les persones de setze i disset anys s'ha d'ajustar a les regles següents:

a) És aplicable el que preveuen els paràgrafs primer i segon de la lletra e) de l'apartat 2, el paràgraf primer de la lletra f) de l'apartat 2 i la lletra g) de l'apartat 2.

b) Les hores extres i el treball nocturn estan prohibits. No obstant això, de manera excepcional i degudament justificada, es pot autoritzar el treball nocturn fins a les 00:00 hores durant, com a màxim, tres dies a la setmana i s'ha de garantir, en tot cas, un descans posterior a cada jornada d'un mínim de setze hores.

c) L'autorització del treball nocturn i les seves pròrrogues s'han d'ajustar al que preveu l'apartat 3, si bé s'han de limitar a comprovar els elements que permetin determinar si hi concorren les circumstàncies d'excepcionalitat i les condicions de treball requerides per dur a terme treball nocturn.

Article 12. *Drets i obligacions.*

1. La persona artista està obligada a dur a terme l'activitat artística de l'àmbit de les arts escèniques, audiovisuals i musicals per a la qual ha estat contractada, en les dates assenyalades, amb la diligència específica que correspongui a les seves aptituds artístiques personals i seguint les instruccions de l'empresa pel que fa a l'organització d'aquesta activitat artística.

2. Les persones contractades per dur a terme activitats artístiques tenen dret a l'ocupació efectiva i, llevat que se'ls imposi una sanció, no poden ser excloses d'aquesta activitat ni dels assajos ni de la resta d'activitats preparatòries per exercir-la.

3. Les persones artistes tenen dret a conèixer per escrit els encàrrecs que formen part de l'activitat artística contractada, incloent-hi el pla i el calendari d'assajos i qualsevol altra activitat preparatòria, amb la màxima antelació possible i, com a mínim, un mes abans de la primera activitat prevista, llevat que el conveni col·lectiu estableixi un termini diferent. En el cas d'activitats artístiques programades per a temporades o períodes llargs d'antelació, les persones artistes tenen dret a conèixer per escrit els períodes d'execució dels encàrrecs i la descripció general de les condicions en què s'ha de desenvolupar l'activitat artística en el moment en què la programació sigui definitiva.

4. L'incompliment del contracte per part de l'empresa o de la persona treballadora que comporti la no execució total de la prestació artística es regeix pel que estableix el Codi civil sobre aquesta matèria. S'entén per no execució total els supòsits en què ni tan sols s'hagi començat a dur a terme el treball que constitueix la prestació pactada, tant pel que fa a l'activitat principal com a les activitats preparatòries.

Article 13. *Pacte de dedicació plena.*

Les parts poden establir per escrit un pacte de dedicació plena, sempre que hi hagi una compensació econòmica expressa i diferenciada. En cas d'incompliment d'aquest pacte per part de la persona artista, l'empresa té dret a una indemnització pels danys i perjudicis.

Article 14. *Drets de propietat intel·lectual, dret a la pròpia imatge i altres drets digitals.*

1. Els drets de propietat intel·lectual que, si escau, corresponguin a les persones artistes que inclou l'article 3 es regeixen pel text refós de la Llei de propietat intel·lectual, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1996, de 12 d'abril, i per la normativa complementària o de desplegament aprovada en aquesta matèria.

2. Les retribucions a què, si escau, tingui dret la persona treballadora en el marc del contracte de treball per la cessió de drets exclusius no gestionats col·lectivament han de constar de manera expressa i diferenciada en el rebut de salaris.

3. Els drets a la pròpia imatge, així com els drets de protecció de dades que, si escau, corresponguin a les persones artistes o a les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Reial decret a conseqüència de la seva relació laboral especial, es regeixen, segons correspongui, per la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge; pel Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE; per la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals; pel Reglament (UE) 2024/1689 del Parlament Europeu i del Consell, de 13 de juny de 2024, pel qual s'estableixen normes harmonitzades en matèria d'intel·ligència artificial i es modifiquen els reglaments (CE) núm. 300/2008, (UE) núm. 167/2013, (UE) núm. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 i les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (Reglament d'intel·ligència artificial), així com per tota la normativa de desplegament aplicable.

4. Mitjançant un conveni col·lectiu es poden establir garanties addicionals dels drets i les llibertats relacionats amb el tractament de les dades personals i la salvaguarda dels drets digitals de les persones artistes.

Article 15. *Retribucions.*

1. Tenen la consideració de salari totes les percepcions que la persona artista rep de l'empresa per la prestació de la seva activitat artística, incloent-hi l'activitat principal i qualsevol activitat preparatòria, els treballs de preproducció, gravació o postproducció o les activitats de promoció, així com la retribució dels descansos obligatoris, amb les úniques exclusions derivades de la legislació vigent i amb respecte, en tot cas, de la normativa sobre salaris mínims.

Sens perjudici de les normes específiques que regulen el rebut de salaris, aquest ha d'identificar, com a mínim, la retribució corresponent al salari base i la dels diferents temps i conceptes retribuïts. Igualment, el rebut de salaris ha d'indicar les quanties i els conceptes de les percepcions extrasalarials.

2. Mitjançant la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, el contracte de treball, es regula, si escau, el règim retributiu dels períodes durant els quals la persona artista està a disposició de l'empresa i que no estiguin compresos en la jornada de treball, d'acord amb el que disposa l'article següent.

3. Mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, pacte individual, es poden establir les compensacions econòmiques aplicables en els supòsits en què l'encàrrec comporti l'obligació de preparar el projecte o estudiar el rol o el personatge.

4. L'aportació de materials o instruments propis de la persona treballadora dona lloc a compensacions específiques en els termes que preveuen la negociació col·lectiva o el contracte de treball.

Article 16. *Jornada de treball.*

1. La jornada de les persones artistes comprèn tant la prestació efectiva de l'activitat artística en les arts escèniques, audiovisuals i musicals objecte del contracte com el temps durant el qual la persona està sota les ordres de l'empresa i duu a terme qualsevol activitat preparatòria, treball de preproducció, gravació, postproducció o activitat de promoció. Es prohibeix dur a terme qualsevol d'aquestes activitats de manera gratuïta.

No es considera jornada de treball el temps dedicat a les activitats que duen a terme les persones candidates durant el procés de selecció i que tenen exclusivament per objecte la realització de proves de selecció, sens perjudici de l'aplicació de la normativa relativa als processos de selecció.

2. Pel que fa a la durada i la distribució de la jornada, cal atènyer-se al que disposin el conveni col·lectiu o el contracte individual, amb respecte, en tot cas, de la regulació relativa a la durada màxima de la jornada que estableix l'Estatut dels treballadors.

Article 17. *Descansos, festes i vacances.*

1. Les persones artistes gaudeixen d'un descans setmanal retribuït mínim d'un dia i mig, que s'ha de fixar de comú acord i no ha de coincidir amb els dies en què s'hagi de dur a terme davant del públic l'activitat artística de què es tracti. Si no és possible gaudir del descans setmanal de manera ininterrompuda, el mig dia es pot gaudir en un altre dia de la setmana, separat del dia complet, llevat que, mitjançant pacte individual o col·lectiu, se n'estableixi l'acumulació per períodes de fins a quatre setmanes.

2. Quan no es puguin gaudir les festes incloses en el calendari laboral perquè s'hi dugui a terme l'activitat artística davant del públic, el descans s'ha de traslladar a un altre dia dins de la setmana o del període més ampli que s'acordi, amb el límit de quatre setmanes.

Quan, excepcionalment i per raons tècniques o organitzatives, no es pugui gaudir del dia festiu corresponent o, si escau, del descans setmanal, l'empresa està obligada a abonar a la persona treballadora, a més dels salaris corresponents a la setmana, l'import de les hores treballades el dia festiu o durant el període de descans setmanal, incrementat, com a mínim, en un 75%, llevat que es compensin amb descansos.

3. Les persones artistes tenen dret a unes vacances anuals retribuïdes, la durada mínima de les quals és de trenta dies naturals. En els contractes de durada inferior a sis mesos, quan no sigui possible gaudir de les vacances mentre el contracte de treball estigui vigent, les parts poden acordar el pagament prorratejat de la totalitat o d'una part de les vacances no gaudides. En els contractes de durada superior a sis mesos, cal atènyer-se al que estableixin els convenis col·lectius aplicables.

Disposició addicional primera. *Comissió de treball per a l'anàlisi i la posada en marxa de programes de foment de la transició i la requalificació professional en el sector de les arts escèniques, audiovisuals i musicals.*

En el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret, el Govern ha de crear una comissió de treball per analitzar i posar en marxa programes de foment de la transició professional adaptats a la diversitat i les peculiaritats del treball en el sector de les arts escèniques, audiovisuals i musicals, així com per posar en marxa plans de requalificació professional per a aquest sector en l'àmbit de les noves tecnologies digitals, i en particular de la intel·ligència artificial. Aquesta comissió de treball ha d'estar integrada, d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, per representants dels departaments ministerials competents, de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i d'altres organitzacions representatives del sector.

Disposició addicional segona. *Comissió de treball per a l'estudi i la proposta de reforma del règim de representativitat en el sector de les arts escèniques, audiovisuals i musicals per adequar-lo a les característiques d'intermitència i temporalitat.*

En el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret, el Ministeri de Treball i Economia Social ha de crear una comissió de treball per estudiar i adequar el règim de representativitat a les característiques d'intermitència i temporalitat del sector de les arts escèniques, audiovisuals i musicals. Aquesta comissió de treball ha d'estar integrada, d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, per representants del Ministeri de Treball i Economia Social, de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i d'altres organitzacions representatives del sector.

Disposició addicional tercera. *No increment de la despesa pública.*

La constitució i el funcionament de les comissions de treball que preveu aquest Reial decret no han de comportar cap increment de la despesa pública. La seva activitat s'ha d'atendre amb els mitjans i les dotacions pressupostàries existents als departaments ministerials que les integrin.

Disposició transitòria única. *Règim aplicable als contractes vigents en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret.*

1. A partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret, els contractes subscrits amb anterioritat a aquesta data per les persones treballadores que inclou l'article 2.1.e) de l'Estatut dels treballadors es regeixen pel que disposa aquesta norma, sens perjudici del que estableix la disposició final segona.

2. No obstant això, s'han de respectar les condicions més beneficioses que s'hagin pactat amb anterioritat.

Disposició derogatòria única. *Derogació normativa.*

Queda derogat el Reial decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial de les persones artistes que desenvolupen la seva activitat en les arts escèniques, audiovisuals i musicals, així com de les persones que duen a terme activitats tècniques o auxiliars necessàries per al desenvolupament d'aquesta activitat.

Disposició final primera. *Títols competencials.*

Aquest Reial decret es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral, sens perjudici que l'executin els òrgans de les comunitats autònomes.

Disposició final segona. *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret entra en vigor al cap de deu mesos de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

22 de juliol de 2026.

FELIPE R.

El ministre de la Presidència, Justícia i Relacions amb les Corts,
FÉLIX BOLAÑOS GARCÍA