

NUEVO REAL DECRETO 606/2026, DE 22 DE JULIO

¿QUÉ REGULA?

El 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. Sustituye al Real Decreto 1435/1985, de 1 de Agosto;
- la establecida entre la persona empleadora que organiza o 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
- del personal técnico y auxiliar que preste 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.

En este documento vamos a centrarnos en la normativa que afecta a las personas artistas y, atendiendo a la naturaleza de nuestro Sindicato, concretamente a los y las artistas del sector lírico.

¿CUÁL ES SU APLICACIÓN Y CÓMO SE REGULA?

Sa aplicará a:

- las personas que desarrollan actividades artísticas de canto, baile, musicales, dramáticas, de figuración; de dirección de orquesta o de escena, de composición o adaptación musical, de coreografía, de obra audiovisual y libretistas;
- las relaciones establecidas para las distintas fases de la ejecución de actividades artísticas 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, festivales y, en general, cualquier lugar destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a grabaciones, producciones o actuaciones de tipo artístico o de exhibición;
- las personas trabajadoras menores de dieciséis años que desarrollen una actividad artística autorizada en este Real Decreto, siempre que sea por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de una empresa;

Las actuaciones artísticas de ámbito privado estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral que pueda corresponder a la contratación.

Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de carácter especial regulada en el presente real decreto se regirán:

- 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;
- por los convenios laborales existentes y futuros;
- 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.

CONTRATACIÓN

Aspectos Generales:

- Los contratos previstos en este real decreto deberán constar por escrito, cualquiera que sea su modalidad y duración.
- 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 los contratos de duración mayor a diez días podrá concertarse por escrito un período de prueba que 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.
- 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.

Tipos de Contratos:

- El contrato podrá celebrarse para una duración indefinida o por tiempo determinado.
- El contrato laboral artístico de duración determinada solo se celebrará para cubrir necesidades temporales de la empresa. Podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada, 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 de esta modalidad contractual 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.
- En caso de incumplimiento por parte de la empresa, la persona contratada adquirirá la condición de fija, al igual que aquellas que no hubiesen sido dadas de alta en la Seguridad Social o en los supuestos de encadenamiento de contratos de duración determinada.

Extinción del Contrato:

- La extinción del contrato de duración determinada se producirá por el total cumplimiento de este, por la expiración del tiempo convenido o, en su caso, de la prórroga o las prórrogas acordadas.
- A la finalización del contrato artístico de duración determinada 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 prorrateado 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.
- 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.

Derechos y Obligaciones Contractuales:

- La persona artista está obligada a realizar la actividad artística 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.
- 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.
- 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 periodos largos de antelación,

las personas artistas tienen derecho a conocer por escrito los periodos 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.

- 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.

Jornada Laboral, Descansos y Desplazamientos:

- La jornada de trabajo comprenderá tanto la prestación efectiva de la actividad artística objeto del contrato como el tiempo en que la persona está bajo las órdenes de la empresa desarrollando cualesquiera actividades preparatorias (ensayos), 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 por personas candidatas durante el proceso de selección que tengan como objeto exclusivamente la realización de pruebas de selección (audiciones), sin perjuicio de la aplicación de la normativa relativa a los procesos de selección.
- En materia de duración y distribución de la jornada se estará a lo que se disponga en el convenio colectivo o contrato individual.
- 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 periodos de hasta cuatro semanas del disfrute del descanso semanal.
- 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.
- 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 prorrateado 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.
- Deberá regularse el régimen de los desplazamientos y giras cuando las actividades artísticas se realicen: en centros de trabajo móviles o itinerantes (giras) que se desarrollen en distintas

localidades, en una localidad distinta de la del centro de trabajo habitual así como 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.

- 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 el día del desplazamiento no se prestase la actividad artística objeto principal del contrato se considerará que la persona trabajadora está a disposición de la empresa y tendrá que figurar de alta en la Seguridad Social. A estos efectos se entenderá que ya atienden a las indicadas situaciones las retribuciones establecidas convencionalmente para giras o bolos.
- 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.

Retribuciones y Derechos de Propiedad Intelectual:

- 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 retribuyan. Igualmente, el recibo de salarios deberá indicar las cuantías y los conceptos de las percepciones extrasalariales.
- Se regulará 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.
- 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.
- La aportación de materiales o instrumentos propios de la persona trabajadora dará lugar a compensaciones específicas.
- Los derechos de propiedad intelectual que, en su caso, correspondan a las personas artistas incluidas en el artículo 3 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.
- Las retribuciones a las que 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.
- Los derechos a la propia imagen, así como los derechos de protección de datos de las personas artistas se registrarán, según corresponda, 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; por 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; por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales; por el 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) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 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); así como por toda la normativa de desarrollo aplicable.

- se podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales y la salvaguarda de los derechos digitales de las personas artistas.

PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO

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 sexo, así como el acoso discriminatorio por origen racial o étnico, nacionalidad, identidad u orientación sexual, o expresión de género y características sexuales, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A tal fin 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.

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.

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 o dirección 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.

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.

DISPOSICIONES

Creación, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto, de:

- una Comisión de Trabajo 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.

- Una Comisión de Trabajo 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.
- 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 registrarán por lo dispuesto en esta norma, respetándose las condiciones más beneficiosas que tuvieran pactadas con anterioridad.

El Real Decreto aborda en su Capítulo II, Artículo 11, todo lo concerniente al trabajo de personas menores de edad en las artes escénicas, audiovisuales y de la música, tanto en la parte laboral, contratación y horarios como en la de protección contra el acoso.

El Estatuto de los Trabajadores cumplimentará todos los aspectos laborales contemplados en el presente Real Decreto.

El nuevo Real Decreto 606/2026, de 22 de julio entrará en vigor a los diez meses de su publicación en el BOE y sustituye al Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto que queda derogado.

Si deseas acceder al texto completo del RD, picha el siguiente enlace: [Disposición 16173 del BOE núm. 180 de 2026](#)



ALE, Sindicato de Artistas Líricos de España

G-40656621

C/Mayor 1 – 3º 14, 28013 – Madrid

www.alesindicatolirico.com