

NOTA INFORMATIVA

# Nuevo régimen de la relación laboral especial de personas artistas y personal técnico audiovisual (RD 607/2026)

El pasado 25 de julio de 2026 se publicó en el BOE el Real Decreto 607/2026, de 22 de julio, que regula la relación laboral especial de las personas artistas en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como del personal técnico y auxiliar del sector.

La norma deroga íntegramente el Real Decreto 1435/1985 y entrará en vigor a los diez meses de su publicación, por lo que las productoras audiovisuales cuentan con un margen razonable para revisar sus procesos de compliance laboral antes de su aplicación.



## Lo que necesitas saber:

- **Nueva protección frente al acoso en rodajes:** se introduce la obligación de contar con una persona coordinadora de intimidad en escenas de sexo simulado, desnudez o contacto físico intenso, con garantías reforzadas cuando participan menores de edad.
- **Régimen unificado para el trabajo de menores:** se establece por primera vez un procedimiento de autorización único y con validez en todo el territorio nacional, junto con límites de jornada por tramos de edad y restricciones de contenido.
- **Mayor transparencia en propiedad intelectual:** las retribuciones por cesión de derechos de propiedad intelectual deberán figurar de forma expresa y diferenciada en el recibo de salarios, con una referencia inédita al Reglamento europeo de Inteligencia Artificial.
- **Ampliación del concepto de jornada y salario:** se incluyen expresamente las fases de preproducción, grabación, postproducción y promoción, prohibiéndose su realización de forma gratuita.
- **Nuevo régimen de rodajes fuera del centro habitual:** en desplazamientos y giras, si no se presta actividad ese día la persona trabajadora se considera a disposición de la empresa y debe permanecer de alta en la Seguridad Social, incluyendo expresamente la consideración de centros de trabajo móviles o itinerantes.





## (I) Contexto y objeto de la norma

El pasado 25 de julio de 2026 se publicó en el BOE el **Real Decreto 607/2026, de 22 de julio**, que regula la relación laboral especial de las personas artistas en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como del personal técnico y auxiliar.

**Deroga íntegramente el RD 1435/1985** y da cumplimiento al mandato de la disposición final quinta del RD-ley 5/2022, con **entrada en vigor a los diez meses de su publicación**.

Desde la perspectiva de una productora audiovisual, las novedades de mayor calado práctico son las que no tenían ningún precedente en el RD 1435/1985: la protección reforzada frente a la violencia y el acoso con la nueva figura del coordinador o coordinadora de intimidad; el desarrollo íntegro y unificado del régimen de menores de edad con un procedimiento de autorización de validez nacional; la regulación expresa de los derechos de propiedad intelectual y su desglose en nómina, con mención singular a la inteligencia artificial; y la ampliación del concepto de jornada y salario a todas las fases de preproducción y postproducción.

El resto de los bloques (extinción, indemnizaciones, período de prueba, forma del contrato) se mantienen en gran medida en línea con el régimen ya vigente desde la reforma de 2022, por lo que no constituyen una ruptura respecto de la situación actual.

A continuación, desarrollamos las distintas novedades por cada bloque regulatorio que plantea el nuevo RD 607/2026.

## (II) Ámbito de aplicación y estructura

La norma se estructura en un Capítulo I (disposiciones generales para artistas y personal técnico/auxiliar) y un Capítulo II (disposiciones específicas para artistas). Incluye expresamente las actividades audiovisuales en todas sus fases (preproducción, producción y postproducción), difusión por streaming/internet, y funciones como guionistas, dirección, realización, figuración, doblaje, etc. (art. 3).

**Personal técnico y auxiliar (art. 2.b):** quienes prestan servicios vinculados directamente a la actividad artística e imprescindibles para su ejecución (montaje, asistencia técnica, sastrería, peluquería, maquillaje, etc.), siempre que no sean actividades estructurales o permanentes de la empresa.

## (III) Contratación

- **Contrato por escrito** obligatorio (art. 5). Período de prueba: máx. 5 días (contratos  $\leq 2$  meses), 10 días ( $\leq 6$  meses), 15 días (resto) (art. 6).
- **Causalidad reforzada:** el contrato temporal solo se admite para necesidades temporales con exigencia reforzada de especificar causa habilitante, circunstancias concretas y

conexión con la duración. Para personal técnico, solo en ejecución directa y exclusiva de la actividad del contrato artístico (art. 7).

- **Conversión en indefinido:** el incumplimiento de las reglas de temporalidad o el encadenamiento de contratos (arts. 15.4 y 15.5 ET) conlleva declaración de fijeza (art. 7.4).

#### (IV) Extinción e indemnizaciones

- Indemnización de 12 días/año a la finalización del contrato temporal (o superior por convenio/contrato). Prorrateso posible en contratos <6 meses.
- **Indemnización mínima de 20 días/año** si la duración (con prórrogas) supera 18 meses.
- **Preaviso obligatorio:** 10 días (contratos >3 meses), 15 días (>6 meses) o 1 mes (>1 año). Penalización por incumplimiento (art. 8).

#### (V) Protección frente a violencia y acoso. Coordinador/a de intimidad

- Planes de igualdad y protocolos de prevención del acoso adaptados a la intermitencia del sector.
- **Coordinador/a de intimidad obligatorio:** la empresa deberá contar con esta figura en escenas de sexo simulado, desnudez, violencia sexual simulada o contacto físico intenso. Garantías reforzadas con menores de 18 años.
- Información por escrito de los protocolos junto con el contrato (art. 9).

#### (VI) Centros de trabajo móviles o itinerantes

- El nuevo artículo 10 introduce, por primera vez de forma desarrollada, un régimen específico para los desplazamientos y giras, con especial incidencia en los **centros de trabajo móviles o itinerantes propios de la actividad audiovisual**, tales como rodajes en localizaciones, exteriores o giras promocionales.
- **Alta en Seguridad Social durante el desplazamiento:** si el día del desplazamiento decidido por la empresa no se presta la actividad artística objeto principal del contrato, la persona trabajadora se considera a disposición de la empresa y deberá figurar de alta en la Seguridad Social, entendiéndose cumplida esta previsión cuando las retribuciones convencionales para rodajes, giras o bolos ya contemplen dicha situación (art. 10.3).

#### (VII) Trabajo de menores de edad

**Nuevo régimen unificado con validez nacional (art. 11):** prohibición general de trabajo de menores de 16 años salvo autorización excepcional; límites de jornada por tramos de edad; presencia obligatoria de familiar/persona designada; prohibición de participación en contenidos sexuales explícitos y de menores de 7 años en escenas violentas; procedimiento de autorización unificado ante la autoridad laboral territorial con validez nacional.

#### (VIII) Propiedad intelectual, imagen y derechos digitales

- **Desglose obligatorio en nómina:** las retribuciones por cesión de derechos de PI no gestionados colectivamente deben figurar de forma expresa y diferenciada en el recibo de salarios (art. 14).
- **Referencia expresa al Reglamento (UE) 2024/1689 de IA** en protección de datos e imagen. Posibilidad de garantías adicionales vía convenio colectivo.

## (IX) Retribuciones, jornada y descansos

- **Concepto amplio de salario y jornada:** incluye actividades preparatorias, preproducción, grabación, postproducción y promoción. Prohibición de trabajo gratuito en dichas fases. Recibo de salarios con desglose claro (arts. 15-16).
- **Descansos:** día y medio semanal (acumulable hasta 4 semanas); compensación del 75% si no se disfruta festivo/descanso por razones técnicas; vacaciones mínimas de 30 días naturales (art. 17).
- **Desplazamientos y rodajes:** remisión a convenio/pacto individual. En rodajes fuera del centro habitual sin actividad, la persona se considera a disposición de la empresa (art. 10).

## (X) Régimen transitorio y comisiones

Los contratos vigentes a la entrada en vigor pasarán a regirse por esta norma, respetando condiciones más beneficiosas. En 6 meses se crearán comisiones para programas de transición profesional ante nuevas tecnologías/IA y para la reforma del régimen de representatividad del sector.

## (XI) Recomendaciones prácticas para la adecuación normativa

Desde el Área Laboral de ECIJA recomendamos a las productoras audiovisuales abordar antes de mayo de 2027 las siguientes cuestiones de cumplimiento normativo:

- Revisar y actualizar modelos de contrato (indefinido y temporal artístico), reforzando la causalidad conforme al nuevo art. 7.
- Adaptar protocolos de prevención del acoso e implementar la figura de coordinador/a de intimidad.
- Revisar procedimientos de autorización de trabajo de menores y adaptar rodajes con menores a los nuevos límites.
- Modificar recibos de salario para desglosar la cesión de derechos de propiedad intelectual.
- Revisar cláusulas de plena dedicación y pactos sobre desplazamientos/giras.
- Verificar que el personal técnico/auxiliar encaja en la definición del art. 2.b) y no constituye actividad estructural/permanente.

Quedamos a vuestra disposición para cualquier duda o cuestión que pudiera surgir en relación con la adecuación de vuestra empresa a las novedades del Real Decreto 607/2026.

### Área de Laboral de ECIJA

[info@ecija.com](mailto:info@ecija.com)

Telf: + 34 91.781.61.60



## ANEXO. Tabla comparativa

| Materia                                                   | RD 1435/1985 (norma anterior)                                                                                                                                                                                  | RD 607/2026 (novedad)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Fuentes reguladoras</b>                                | No contenía un artículo específico de fuentes; el antiguo art. 12 solo remitía al ET y normas generales, y mantenía vigentes reglamentaciones sectoriales antiguas (taurina, cinematográfica, teatro, música). | Se incorpora un nuevo artículo 4 que ordena expresamente las fuentes (RD, ET, convenios colectivos, voluntad de las partes, usos y costumbres), y desaparece la referencia a las viejas reglamentaciones sectoriales, que quedan superadas.                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Protección frente a violencia y acoso</b>              | No existía ninguna previsión al respecto en el RD 1435/1985.                                                                                                                                                   | Se introduce un nuevo artículo 9 con derecho expreso a la protección frente a violencia y acoso, protocolos adaptados a la intermitencia de los contratos, y la novedosa figura de la persona coordinadora de intimidad en escenas de sexo simulado, desnudez o contacto físico intenso, con garantías reforzadas para menores de 18 años.                                                                                                                                                                                      |
| <b>Desplazamientos y giras</b>                            | El antiguo art. 8. Tres se limitaba a remitir a convenio o pacto individual la regulación de desplazamientos y giras, sin más precisión.                                                                       | El nuevo artículo 10 desarrolla la materia: obliga a regular el régimen cuando la actividad se desarrolle en centros móviles o itinerantes o en localidad distinta, y aclara que si el día de desplazamiento no se presta actividad la persona se considera a disposición de la empresa y debe estar de alta en la Seguridad Social.                                                                                                                                                                                            |
| <b>Capacidad para contratar / menores de edad</b>         | El antiguo artículo 2 dedicaba solo dos apartados breves a la autorización de menores de 16 años, sin desarrollo de jornada, límites de edad, ni procedimiento.                                                | El nuevo artículo 11 introduce una regulación extensa e inédita: límites de jornada por tramos de edad, presencia de familiar o persona designada, prohibición de horas extraordinarias y nocturnidad (con excepciones tasadas), prohibición de contenidos sexuales explícitos y de participación de menores de 7 años en escenas violentas, medidas específicas de prevención de riesgos, y un procedimiento de autorización único con validez en todo el territorio nacional, incluida la posibilidad de autorizar suplentes. |
| <b>Propiedad intelectual, imagen y derechos digitales</b> | No existía ningún artículo dedicado a esta materia en el RD 1435/1985.                                                                                                                                         | Se incorpora el nuevo artículo 14, con remisión al TRLPI y a la normativa de imagen y protección de datos, la obligación de desglosar en el recibo de salarios las retribuciones por cesión de derechos exclusivos no gestionados colectivamente, y una referencia expresa al Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial.                                                                                                                                                                                             |



|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Retribuciones</b>               | El antiguo art. 7 definía el salario de forma genérica, sin mencionar expresamente las fases de preproducción o postproducción.                                                                                                                                                                        | El nuevo artículo 15 amplía expresamente el concepto de salario a las actividades preparatorias, preproducción, grabación, postproducción y promoción, y refuerza la obligación de desglose claro en nómina de salario base, tiempos y conceptos retribuidos.                                                                  |
| <b>Jornada</b>                     | El antiguo art. 8. Uno limitaba la jornada a la prestación ante el público, ensayos y grabación de actuaciones.                                                                                                                                                                                        | El nuevo artículo 16 amplía la jornada a las actividades preparatorias, preproducción, grabación, postproducción y promoción, prohibiendo expresamente su realización gratuita.                                                                                                                                                |
| <b>Descansos y vacaciones</b>      | El antiguo art. 9 no preveía compensación económica por la pérdida de descanso semanal o festivo, solo el traslado del día de descanso.                                                                                                                                                                | El nuevo artículo 17 mantiene el traslado del descanso, pero añade la obligación de abonar un recargo mínimo del 75% sobre las horas trabajadas cuando, por razones técnicas u organizativas, no pueda disfrutarse el festivo o el descanso semanal, salvo descanso compensatorio.                                             |
| <b>Extinción e indemnización</b>   | El antiguo art. 10 ya preveía la indemnización de 12 días de salario por año de servicio, la indemnización mínima de 20 días si la duración superaba 18 meses, y el preaviso de 10/15 días o un mes (estas reglas ya habían sido introducidas por el RDL 5/2022 en la versión consolidada que manejo). | El RD 607/2026 mantiene sustancialmente este régimen sin cambios materiales relevantes, por lo que en este punto no hay una novedad significativa respecto de la norma que ya rige desde 2022.                                                                                                                                 |
| <b>Pacto de plena dedicación</b>   | El antiguo art. 6. Cuatro impedía la rescisión unilateral del pacto por el artista y preveía que la compensación pudiera quedar englobada en la retribución general, permitiendo al juez moderar la indemnización conforme al art. 1.154 del Código Civil.                                             | El nuevo artículo 13 exige que la compensación económica sea expresa y diferenciada (ya no basta con que esté englobada en la retribución general) y simplifica la consecuencia del incumplimiento a una indemnización por daños y perjuicios, sin la referencia a la moderación judicial del Código Civil.                    |
| <b>Personal técnico y auxiliar</b> | Se regulaba mediante una disposición adicional única que remitía en bloque a las previsiones del real decreto, excluyendo expresamente su aplicación a los artículos 2, 6, 7, 8, 9 y 10.4. 25                                                                                                          | Se integra al personal técnico y auxiliar en la propia estructura general del capítulo I (arts. 1 a 10), aplicándosele de forma más clara el régimen de contratación temporal (solo en ejecución directa y exclusiva de la actividad que motiva el contrato artístico), sin necesidad de una disposición adicional de reenvío. |
| <b>Jurisdicción competente</b>     | El antiguo artículo 11 declaraba expresamente la competencia del orden social.                                                                                                                                                                                                                         | El RD 607/2026 no reproduce un artículo equivalente, al entenderse ya cubierto por las reglas generales de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.                                                                                                                                                                        |
| <b>Comisiones de trabajo</b>       | No existían previsiones de este tipo.                                                                                                                                                                                                                                                                  | Se crean dos comisiones de trabajo (disposiciones adicionales primera y                                                                                                                                                                                                                                                        |



|                            |                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                            |                                                                                             | segunda) para impulsar programas de transición y recualificación profesional - incluida la adaptación a la inteligencia artificial- y para estudiar la reforma del régimen de representatividad sindical y empresarial del sector, adaptándolo a la intermitencia y temporalidad. |
| <b>Régimen transitorio</b> | No aplica (norma originaria).                                                               | El RD 607/2026 incorpora una disposición transitoria única que ordena que los contratos vigentes a su entrada en vigor pasen a regirse por la nueva norma, respetando las condiciones más beneficiosas pactadas con anterioridad.                                                 |
| <b>Entrada en vigor</b>    | Entró en vigor el 1 de enero de 1986, es decir, unos cinco meses después de su publicación. | Se prevé un periodo de adaptación mucho más amplio: la entrada en vigor se produce a los diez meses de su publicación en el BOE, lo que otorga a las productoras un margen considerable para adaptar sus procesos de compliance laboral.                                          |