

ECIJA



E LAB

Profesionalización de los sectores culturales y creativos: Claves Jurídicas y Retos Actuales

Junio de 2025

I. Introducción

La profesionalización de los sectores culturales y creativos, que incluyen también la industria deportiva como forma de entretenimiento, es esencial para su consolidación económica y social. En los últimos años, los sectores culturales y creativos se han convertido en un sector estratégico para la economía española, europea, y también a nivel global. Solo en España, la industria creativa representa el 3,3% del Producto Interior Bruto (PIB) y emplea a, aproximadamente, 700.000 personas¹.

Estos sectores operan en la intersección entre el **valor estético y creativo**, donde intervienen profesionales como artistas, técnicos y toda clase de creativos, y el **valor económico** de los bienes y servicios culturales que se producen, lo que exige estructuras especializadas que garanticen eficiencia, sostenibilidad y seguridad jurídica. Ambas realidades deben nutrirse de equipos especializados y profesionalizados que optimicen los recursos y desarrollen productos y servicios con la mayor seguridad jurídica posible.

No obstante, el proceso de profesionalización y desarrollo de los sectores culturales no es homogéneo. Mientras que algunas industrias, como la audiovisual o la musical, cuentan con estructuras más consolidadas y agentes más identificados, otras, como las artes escénicas, presentan mayor fragmentación y menor seguridad jurídica, lo que dificulta su afianzamiento y desarrollo en el mercado.

Numerosos actores importantes en estos sectores desarrollan su actividad en un marco donde la regulación, las estructuras y las normas resultan menos claras, lo cual restringe las posibilidades de expansión empresarial, dificulta el acceso a financiación y pone en riesgo la viabilidad de los proyectos a medio y largo plazo. Esta situación limita la capacidad de negociación, dificulta el acceso a las diferentes fuentes de financiación y debilita la sostenibilidad a medio y largo plazo.

El ecosistema empresarial de las Industrias Culturales se caracteriza por contar con una amplia base de pequeñas empresas y microempresas, mientras que las grandes empresas son escasas; no obstante, estas últimas generan la mayor proporción del volumen de facturación dentro del sector.

¹ Pedro Sánchez destaca que la cultura es “un sector estratégico para España” y garantiza el apoyo en su transición digital. (n.d.).
<https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/paginas/2024/280224-sanchez-ateneo-jornada-ceoe-adepi.aspx?galv2r=1>

En el contexto expuesto, el necesario proceso de profesionalización no solo refuerza la posición de los creadores y profesionales ante el mercado y las administraciones, sino que también contribuye a un ecosistema cultural más fuerte, eficiente, transparente y competitivo. Es imprescindible implementar un proceso continuo de capacitación específico para los profesionales del sector cultural y del entretenimiento, con el fin de fortalecer su posición tanto en el mercado como frente a las administraciones públicas. Esta formación debe estar orientada a actualizar y ampliar sus competencias, adaptándose a las demandas cambiantes del sector y promoviendo la sostenibilidad y competitividad de sus proyectos.

II. Ecosistema de los sectores culturales: desafíos particulares para la profesionalización

En el proceso de profesionalización de los sectores culturales y creativos, la naturaleza y el tamaño de las organizaciones desempeñan un papel decisivo. Tanto las grandes empresas como las PYMES (pequeñas y medianas empresas) enfrentan retos que, aunque presenten una naturaleza diversa, influyen en su capacidad para consolidarse en el mercado, acceder a financiación y adaptarse a los cambios tecnológicos y regulatorios que definen el sector.

A. Grandes empresas vs. PYMES en los sectores culturales y creativos

La Comisión Europea define a las PYMES como aquellas organizaciones con menos de 250 trabajadores y un volumen de negocio anual inferior a los 50 millones de euros². Por el contrario, las grandes empresas superan estos umbrales, disponiendo de estructuras organizativas más complejas, lo que les facilita el acceso a los recursos financieros con mayor facilidad.

En los sectores culturales y creativos esta diferencia se traduce en realidades divergentes: mientras que las grandes empresas cuentan con los recursos para disponer de asesoramiento especializado en áreas jurídicas, financieras, de posicionamiento en el mercado, de gestión de derechos y captación de talento, las PYMES suelen operar a través de estructuras más reducidas, con menor capacidad para abordar internamente todos los aspectos del negocio. Esto incluye no solo el

² Comisión Europea. (2020). Hacia un ecosistema de las industrias culturales y creativas resiliente e innovador en Europa. <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/42921/attachments/1/translations/es/renditions/native>

cumplimiento de las exigencias normativas y la gestión de las novedades tecnológicas, sino también el acceso a financiación adecuada, la elaboración de un plan de desarrollo estructurado y la adaptación a las demandas cambiantes del mercado. Así, las grandes empresas pueden afrontar estos retos de manera integral, mientras que las PYMES enfrentan mayores dificultades para mantenerse competitivas y sostenibles en el entorno actual.

B. Retos en la profesionalización de las PYMES

Según el Anuario de Estadísticas Culturales 2024 del Ministerio de Cultura, basado en datos de 2023 —el más reciente disponible³—, la mayoría de las empresas culturales en España se organizan mediante relaciones mercantiles:

Empresas culturales por número de asalariados

	TOTAL		EN DETERMINADAS ACTIVIDADES DE LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS		EN DETERMINADAS ACTIVIDADES DE LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
VALORES ABSOLUTOS	191.433	182.697	165.293	158.620	26.140	24.077
Sin asalariados	136.466	127.114	122.425	114.725	14.041	12.389
De 1 a 5 asalariados	46.608	46.659	35.081	35.573	11.527	11.086
De 6 a 9 asalariados	3.662	3.874	3.315	3.502	347	372
De 10 a 49 asalariados	3.979	4.351	3.785	4.154	194	197
De 50 a 99 asalariados	332	380	318	366	14	14
De 100 y más asalariados	386	319	369	300	17	19
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	100	100	100	100	100	100
Sin asalariados	71,3	69,6	74,1	72,3	53,7	51,5
De 1 a 5 asalariados	24,3	25,5	21,2	22,4	44,1	46,0
De 6 a 9 asalariados	1,9	2,1	2,0	2,2	1,3	1,5
De 10 a 49 asalariados	2,1	2,4	2,3	2,6	0,7	0,8
De 50 a 99 asalariados	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
De 100 y más asalariados	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1

Fuente: INE. Directorio Central de Empresas

3 Ministerio de Cultura. (2024). Anuario de Estadísticas Culturales 2024. Secretaría General Técnica. <https://www.cultura.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/cultura/mc/aec.html>



Este escenario refleja una configuración particular del sector, donde la mayoría de las empresas culturales⁴ se sustentan en relaciones contractuales temporales ligadas a proyectos específicos, careciendo de una estructura estable y organizada en base al desarrollo de las distintas funciones. No obstante, se aprecia un avance hacia modelos más profesionalizados, como lo indica la reducción del porcentaje de empresas sin asalariados, que pasó del 71,3 % en 2022 al 69,6 % en 2023. La coexistencia de contratos laborales y mercantiles en los sectores culturales y creativos refleja la flexibilidad inherente del sector. Mientras que las relaciones laborales garantizan estabilidad y protección social, los contratos mercantiles permiten colaborar entre profesionales autónomos o empresas en proyectos específicos, sin integración estructural en una organización. La clave está en identificar correctamente la naturaleza de la relación y aplicar el marco normativo correspondiente, lo que requiere asesoramiento jurídico, especialmente en el ámbito de las PYMES.

Por tanto, las PYMES representan una parte esencial (y mayoritaria) en el tejido cultural y creativo español. No obstante, el grado de especialización y profesionalización no siempre alcanza los niveles deseables, principalmente debido al reducido tamaño de las PYMES que conforman el sector, lo que limita la capacidad de estas para abordar los retos del entorno actual. Por ello, se enfrentan a obstáculos estructurales que limitan su consolidación y desarrollo. Entre los principales retos destacan:

- **Acceso a financiación**

Las organizaciones que otorgan la financiación pública y privada exigen que las entidades solicitantes cuenten con mecanismos de gestión profesionalizados, solvencia demostrable y adecuación a la normativa. En el caso de muchas PYMES del sector cultural, el acceso a subvenciones, créditos o inversión puede verse limitado por la informalidad en la gestión, derivada en parte del reducido tamaño de las empresas y de la escasez de recursos destinados a implementar herramientas avanzadas de control y gestión financiera.

⁴ Se considera como tal el conjunto de empresas cuya actividad económica principal pertenece al ámbito cultural, considerándose a los efectos de este capítulo las actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras instituciones culturales, actividades cinematográficas, de vídeo, de radio y televisión, así como las artísticas y de espectáculos entre otras.

- **Cumplimiento del marco normativo**

La regulación laboral y mercantil aplicable a los sectores culturales se encuentra marcada, como se puede observar por los datos destacados, por la temporalidad laboral, la intermitencia y la diversidad contractual. Por este motivo, se exige un conocimiento profundo del marco jurídico específico. En este sentido, normativas como el **Real Decreto Ley 5/2022** (también conocido como el Estatuto del Artista), que regula la relación laboral especial de los artistas, y busca facilitar la formalización del empleo cultural con fórmulas adaptadas a sus especiales características, pretende orientar a las PYMES hacia una mayor profesionalización.

- **Gestión de derechos y digitalización**

Las PYMES suelen tener dificultades para adoptar sistemas eficaces de gestión de derechos de propiedad intelectual, especialmente en el entorno digital. Teniendo en cuenta que la digitalización ha ampliado exponencialmente las vías de difusión de contenidos culturales y deportivos, también ha multiplicado los riesgos asociados a la piratería y el uso no autorizado. Ante esta situación, la Directiva (UE) 2019/790 ha establecido que las plataformas digitales, hoy actores clave en la cadena de valor, están obligadas a obtener licencias antes de distribuir contenidos y a proporcionar informes transparentes sobre el uso y los ingresos generados por las obras. Estas medidas buscan garantizar una participación equitativa de los creadores en los beneficios y reducir la opacidad de las cadenas de explotación digital. Por tanto, la implantación de sistemas de gestión de derechos de propiedad intelectual, especialmente en el ámbito de las PYMES, complementan las obligaciones recogidas en la Directiva y permiten asegurar la percepción de ingresos por los proyectos que se explotan en los nuevos entornos digitales, tales como el *streaming* o las ventas digitales. Su implantación constituye, por ello, un paso más hacia una mayor profesionalización de este tipo de empresas.

En conclusión, para estas organizaciones, la profesionalización pasa necesariamente por el fortalecimiento de capacidades de gestión, la formalización del empleo y la formación en materias jurídicas, fiscales y empresariales, así como el acceso a redes profesionales y asesoramiento especializado.

C. Retos en la profesionalización de las grandes empresas culturales

Por su parte, las grandes empresas de los sectores culturales y creativos cuentan con mayor acceso a la financiación, a personal cualificado y a los recursos tecnológicos. Sin embargo, su principal desafío radica en adaptarse a la rapidez de los cambios tecnológicos y de desarrollo de negocio que inciden en este sector, especialmente en lo relativo a los nuevos perfiles profesionales y la transformación digital.

- **Captación de talento especializado**

La profesionalización en estas estructuras requiere la incorporación de perfiles técnicos, híbridos y creativos que respondan a las nuevas demandas del mercado: especialistas en inteligencia artificial, gestión de datos, analítica de audiencias, experiencia de usuario digital, marketing de contenidos o gestión de derechos en plataformas globales. En muchos casos, el sistema educativo o formativo no responde con agilidad a estas nuevas demandas, lo que genera una brecha entre las necesidades de las grandes empresas y la oferta profesional disponible.

- **Transformación organizativa**

En las grandes empresas que operan en el sector cultural, la innovación no depende únicamente de la tecnología, sino también de la capacidad de cambiar estructuras, metodologías y modelos de negocio. Esto requiere liderazgos adaptativos, metodologías ágiles y equipos multidisciplinares capaces de generar valor a partir de la convergencia entre cultura, tecnología y mercado. Las grandes empresas, en ocasiones, pueden encontrar dificultades para adaptarse a las nuevas necesidades debido precisamente a su estructura compleja, que limita la flexibilidad.

Aunque las grandes empresas disponen de asesorías jurídicas (en ocasiones tanto interna como externa), se enfrentan a una alta complejidad regulatoria, sobre todo en entornos internacionales, y a un mayor escrutinio sobre el cumplimiento normativo. La imagen corporativa constituye un activo muy relevante, lo que las aboca a mantener escrupulosos controles internos.

III. Ecosistema de los sectores culturales: desafíos comunes para la profesionalización

La propiedad intelectual es un pilar esencial en los sectores culturales y creativos, ya que protege el valor de las obras y el trabajo de quienes las crean, interpretan o producen. El nivel de protección, gestión y explotación presente demuestra el nivel de desarrollo y profesionalización de las empresas culturales, especialmente en el ámbito de las PYMES. Por tanto, en el actual contexto digital que está caracterizado por la irrupción de plataformas globales y nuevos formatos, la gestión de los derechos de autor enfrenta desafíos complejos, especialmente en cuanto a protección y trazabilidad. No obstante, existe un elemento común a ambos tipos de empresa, ya sea PYME o gran empresa, que plantea grandes desafíos: la Inteligencia Artificial.

La irrupción de la inteligencia artificial (IA) plantea desafíos específicos para la propiedad intelectual en los sectores culturales y creativos. En particular, los modelos de IA generativa —utilizados para crear imágenes, música o textos— pueden entrenarse con contenidos protegidos sin consentimiento de sus titulares, generando conflictos legales. Asimismo, la información y/o materiales introducidos por el usuario (*input*) en el proceso de obtención de contenido generado por IA (*output*), puede vulnerar los derechos de sus titulares si se han utilizado sin su autorización. Por esta razón, el nuevo Reglamento de la UE sobre IA, como ejemplo, exige a los proveedores transparencia en los datos de entrenamiento y permite a los titulares de derechos exigir compensaciones o la retirada de sus obras del proceso.

Este nuevo marco obliga a las empresas culturales a extremar la precaución: utilizar herramientas de IA sin conocer su origen o sin acreditar que respetan los derechos puede invalidar proyectos ante financiadores públicos o socios privados.

Además, la normativa europea establece la obligación de etiquetar claramente los contenidos generados o manipulados por IA, protegiendo así la imagen pública de artistas y deportistas, y reforzando la confianza del público en la autenticidad de las obras.

IV. Conclusiones

La persistencia de redes de informalidad en el sector de las artes, el entretenimiento y el deporte constituye un obstáculo para su desarrollo sostenible. Esta situación, común en muchos países y regiones, impide aplicar la normativa vigente, obtener y controlar los rendimientos que producen los bienes y servicios culturales, dificulta el acceso a financiación y deja a los profesionales sin protección laboral ni social.

Aunque sectores como el audiovisual muestran mayores niveles de profesionalización, muchos profesionales —guionistas, músicos, técnicos— siguen operando en condiciones precarias, sin acceso efectivo a la seguridad social, ni a los derechos derivados de su propiedad intelectual.

Superar esta situación exige abordar retos estructurales que impiden una transición real hacia modelos formales (estructuras organizativas basadas en procedimientos, reglas claramente definidas, que aseguren el cumplimiento legal, la transparencia y la eficiencia en la gestión empresarial) y sostenibles. Entre ellos destacan:

- **Acceso a financiación**
La falta de personal administrativo y económico especializado en la gestión de subvenciones, en el acceso a ayudas públicas o a inversión privada, dificulta la obtención de la financiación necesaria.
- **Formalización del empleo**
La intermitencia laboral y la falta de mecanismos adaptados dificultan la cotización continua y el acceso a derechos básicos en el sector cultural. El Estatuto del Artista, impulsado por normativas recientes como el Real Decreto-Ley 5/2022 y el 1/2023, introduce contratos específicos para el sector, facilita la cotización y establece prestaciones por desempleo adaptadas a la realidad del sector. A pesar de estos avances, la normativa sigue siendo incompleta y de aplicación compleja.
- **Formación y competencias**
Existe un déficit en habilidades clave como gestión empresarial, fiscalidad o derechos de autor, competencias digitales o formación en tecnologías emergentes, las cuales son esenciales para operar profesionalmente en un entorno digitalizado.
- **Marco normativo y burocracia**
La legislación suele estar distanciada de las dinámicas reales del sector, y los trámites administrativos son poco accesibles para proyectos pequeños o autónomos.

V. Survival Kit

Nivel de riesgo

Acciones clave	Riesgos	Recomendaciones
Formalización del empleo y las relaciones laborales	Persistencia de la precariedad, falta de acceso a financiación y convocatorias públicas	Implementar contratos laborales regulares, adaptar marcos normativos a la intermitencia y al trabajo autónomo
Gestión de los derechos de propiedad intelectual, propiedad industrial y otros (imagen)	Pérdida de ingresos, riesgo de usos no autorizados, tanto internos como externos y vulneración de derechos	Asegurar licencias, trazabilidad en plataformas, implantación de sistemas de gestión de derechos y formación jurídica básica
Acceso a financiación y cumplimiento normativo	Dificultad para escalar proyectos, exclusión de fondos públicos y privados e informalidad persistente	Capacitación en gestión, planificación financiera y <i>compliance</i> ; asesoría para estructuras jurídicas adecuadas
Adquisición de competencias transversales	Desactualización frente a modelos de negocio digitales, pérdida de competitividad	Promover la formación continua en digitalización, marketing, fiscalidad y monetización en plataformas
Creación y fortalecimiento de redes sectoriales	Aislamiento profesional, menor poder de negociación y visibilidad	Fomentar asociaciones, redes de apoyo, cooperativas y plataformas colectivas de promoción y defensa de derechos