



ANTRÀS



AGOSTO 2026

**NEWSLETTER**

## INFORMACIONES LABORALES

Agosto 2026



### Nueva regulación de la relación laboral especial de las personas artistas y sus técnicos.

El pasado 25 de julio se publicaba el [Real Decreto 607/2026, de 22 de julio](#), por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad (BOE de 25 de julio de 2026). La norma, que entrará en vigor dentro a los 10 meses de su publicación en BOE, 25 de mayo de 2027, sustituye íntegramente al RD 1435/1985, incorporando algunas novedades significativas:

- **Protección frente a la violencia y el acoso:** la norma prevé expresamente la necesidad de adaptar los planes, protocolos y medidas de igualdad, de prevención frente a la violencia y acoso sexual y por razón de sexo y de de las personas LGTBI a la intermitencia y brevedad características de estos contratos, incorporando los principios de celeridad y efectividad a los mecanismos de resolución de conflictos. Se introduce, además, la figura de la **persona coordinadora de intimidad**, cuya previsión en los protocolos resulta obligada cuando la actividad consista en escenas íntimas, con garantías reforzadas cuando participen personas menores de edad.

- **Se regula por primera vez el trabajo artístico infantil (menores de 16 años)**, que necesariamente deberá ser por cuenta ajena, con previa autorización de la autoridad laboral y siempre inspirado en

la tutela del menor (estableciéndose, entre otras, limitaciones a la jornada en función de la edad del menor, el trabajo nocturno con carácter excepcional y sujeto a autorización o el régimen de la autorización a solicitar a la autoridad laboral del territorio en que se lleve a cabo la mayor parte de la actividad artística).

- **Regulación específica del régimen específico de desplazamientos y giras.** El régimen compensatorio se remite al convenio colectivo o, en su defecto, al pacto individual, con obligación de regularlo en centros de trabajo móviles o itinerantes, rodajes, giras y actividades análogas, cuando la actividad se desarrolle en localidad distinta de la del centro habitual o en centros correspondientes a localidades no coincidentes con el domicilio de la persona trabajadora. Regla de especial relevancia práctica: en los desplazamientos decididos por la empresa, 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, pudiendo establecerse mediante pacto individual o convenio las condiciones aplicables en dicha situación. A estos efectos se entenderá que ya atienden a las indicadas situaciones las retribuciones establecidas convencionalmente para rodajes, giras o bolos.



- Se reconoce el **derecho a la ocupación efectiva**, que impide excluir a la persona artista de la actividad, de los ensayos y de las demás actividades preparatorias salvo en caso de sanción. Como novedad relevante **en materia de previsibilidad**, las personas artistas tienen derecho a conocer por escrito los encargos, el plan y el calendario de ensayos y cualesquiera actividades preparatorias con la mayor antelación posible y, al menos, con un mes de anticipación respecto de la primera actividad prevista, salvo plazo distinto en convenio; en actividades programadas por temporadas, el derecho se concreta en el momento en que la programación quede cerrada en firme. El **pacto de plena dedicación** exige forma escrita y compensación económica expresa y diferenciada

- **Descanso semanal, festivos y vacaciones.** Descanso semanal mínimo retribuido de día y medio, fijado de mutuo acuerdo y no coincidente con los días de actuación ante el público, con posibilidad de fraccionamiento o de acumulación por períodos de hasta cuatro semanas. Expresamente se establece que 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 vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración mínima de treinta días naturales, con posibilidad de pago pro-

rrateado en contratos inferiores a seis meses cuando no fuera posible su disfrute.

- Se establece una **específica regulación de las fuentes reguladoras** de la relación laboral especial en la que la aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación, para aquellas cuestiones no reguladas en la norma reglamentaria, sólo se producirá “en cuanto sean compatibles con la naturaleza especial de esta relación laboral”. Un condicionante que puede suponer que se generen ciertas dudas que deberán resolverse de manera acordada o judicialmente. No obstante, la norma explicita que, en todo caso, resultarán de aplicación los derechos y deberes laborales básicos a los que se refiere la sección segunda del capítulo primero del título I del Estatuto de los Trabajadores.

Pese a las novedades, el RD 607/2026 omite regular ciertas cuestiones planteadas en su negociación, limitándose a breves remisiones normativas:

- **Derechos de autor de los artistas.** El RD 607/2026 se remite a la normativa sectorial —texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, Ley Orgánica 1/1982, RGPD, Ley Orgánica 3/2018 y, con mención expresa, el Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial—, pero incorpora una obligación de gestión de aplicación inmediata: las retribuciones por cesión de derechos exclusivos no gestionados colectivamente deberán figurar de manera expresa y diferenciada en el recibo de salarios.

- **Inteligencia artificial:** Frente al avance tecnológico, el RD 607/2026 se remite de manera sucinta al Reglamento (UE) 2024/1689 (artículo 14.3), incluyendo la obligación para el Gobierno de crear, en el plazo de 6 meses, comisiones de





trabajo sobre recualificación profesional (DA 1ª) y sobre representatividad sindical adaptada a la intermitencia del sector (DA 2ª). Adicionalmente, el 31 de julio de 2026, el Ministerio de Trabajo ha iniciado una consulta pública para elaborar un anteproyecto de ley orgánica que regule específicamente el uso de la IA generativa en el contrato artístico, tras recomendación del Consejo de Estado dado su impacto

sobre los derechos fundamentales (art. 18 CE).

La amplia vacatio legis, hasta 25 de mayo de 2027, debería aprovecharse por productoras, entidades culturales y administraciones con actividad escénica o audiovisual para revisar modelos contractuales, protocolos de acoso y planes de producción.

---

## Ampliación del plazo del plazo de comunicación de bajas y variaciones de datos y nueva obligación de comunicación.

---

El [Real Decreto 643/2026](#), de 29 de julio, modifica el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social y el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (BOE de 30 de julio de 2026) y supone las siguientes modificaciones:

**a) Ampliación del plazo de comunicación de bajas y variaciones de datos.** Se modifica el párrafo 2.º del artículo 32.3 del RD 84/1996, de modo que las solicitudes de baja y de variación de datos de los trabajadores pasan de tres a seis días naturales. El cómputo continúa iniciándose el día siguiente al cese en la empresa o a la variación correspondiente. Entrada en vigor el 1 de agosto de 2026.

**b) Nueva obligación censal: comunicación del código de ocupación (CNO).** La disposición adicional única impone a todos los empresarios comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el código de ocupación laboral, única o principal, a que se refiere el artículo 30.2.a) del RD 84/1996, respecto de todos los trabajadores por cuenta ajena en alta en cualquiera de sus códigos de cuenta de cotización, conforme a la Clasificación Nacional de Ocupaciones vigente, siempre que dicho dato no hubiera sido ya comunicado. El

plazo es de seis meses desde la entrada en vigor de la norma. Tres cautelas resultan esenciales:

El CNO identifica la ocupación efectivamente desempeñada, no la denominación que figure en el contrato ni el grupo profesional del convenio, y no debe confundirse con el CNAE, que describe la actividad económica de la empresa.

En supuestos de polivalencia funcional debe comunicarse la ocupación principal, lo que exige un criterio interno homogéneo y documentado, susceptible de ser explicado ante una eventual actuación inspectora.

La comunicación se practicará por medios electrónicos, de modo que conviene verificar con antelación la vigencia de certificados digitales y autorizaciones RED.

**c) Se modifican diversos aspectos del régimen de aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social**, en cuantías, condiciones e intereses.



---

## Protección laboral y social frente a los incendios forestales.

---

El pasado 30 de julio el BOE publicaba el [Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio](#), por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales. Entró en vigor al día siguiente, 31 de julio, si bien con aplicación a los hechos causantes producidos desde el 22 de julio de 2026 y hasta la conclusión de la campaña anual de peligro alto de incendios forestales de 2026.

La norma articula un régimen extraordinario para personas trabajadoras, autónomos y empresas afectados por incendios que hayan motivado medidas de protección civil sobre la población —evacuaciones, confinamientos, restricciones de acceso u otras análogas—. Se estructura sobre tres ejes: (i) suspensión protegida del contrato de trabajo, con una prestación extraordinaria por emergencia extrema de naturaleza contributiva por desempleo, aplicable en supuestos de imposibilidad de acceso al domicilio habitual, realización de labores de recuperación o atención de deberes de cuidado derivados de la emergencia; (ii) refuerzo de los derechos de conciliación; y (iii) prestaciones extraordinarias y exoneraciones de cotización para trabajadores autónomos y empresas. El ámbito territorial alcanza a los municipios de las

zonas afectadas y, en determinados supuestos, a personas trabajadoras o empresas situadas fuera de ellos que sufran directamente las consecuencias previstas.

Al tratarse de un Real Decreto-ley, su vigencia definitiva depende de la convalidación parlamentaria en el plazo de treinta días desde su publicación. El debate y votación para la convalidación del Real Decreto-ley 20/2026 está fijado para este jueves, 27 de agosto de 2026, en un pleno extraordinario del Congreso de los Diputados. Esta fecha se sitúa justo un día antes del límite legal definitivo, que expira el viernes 28 de agosto de 2026. Si el Congreso lo convalida: las medidas (como los ERTE por fuerza mayor o la prestación por cese de actividad de autónomos) continuarán aplicándose con absoluta normalidad y seguridad jurídica. Su vigencia se mantendrá mientras persistan las causas de la emergencia. Si el Congreso lo deroga: El texto perdería su vigencia desde el momento de la publicación del acuerdo de derogación en el BOE. No obstante, los derechos, prestaciones económicas y exenciones de cuotas ya reconocidos o devengados durante su periodo de vigencia (del 22 de julio al 27 de agosto) seguirán siendo válidos y no se perderán.



**Jurisprudencia. Nulidad de las cláusulas contractuales de alteración de jornada por «necesidades de organización» si abarcan las modificaciones sustanciales.**

*El Tribunal Supremo, desestimando un recurso de ABANCA, confirma la previa sentencia de la Audiencia Nacional y declara nula la cláusula tipo por la que “se pacta expresamente que la jornada pueda ser alterada en el futuro por necesidades de organización de la empresa”. El Tribunal considera que, al no restringirse a alteraciones no sustanciales, invade el espacio del artículo 41 TRLET y permitiría, sin período de consultas ni el preaviso del artículo 34 TRLET, pasar de jornada continuada a partida o a turnos, o distribuir irregularmente la jornada. De esta forma, lo que se anula no es la flexibilidad, sino una cláusula que no se autolimita a lo no sustancial, evitando que ninguna cláusula pueda operar como sucedáneo de los artículos 41 TRLET.*

**Jurisprudencia. Modificar y rectificar a tiempo: retirar una modificación sustancial antes de aplicarla deja al trabajador sin indemnización.**

*El Tribunal Supremo, resolviendo un recurso de casación por unificación de doctrina, considera que el derecho a la rescisión indemnizada por modificación sustancial no opera de forma automática: exige, además del cambio relevante, un perjuicio real, cuya carga probatoria corresponde a quien lo alega, no presumiéndose por el solo hecho de existir la modificación. En el caso, la empresa comunicó a la trabajadora, con reducción de jornada por cuidado de hija menor, un cambio de horario que incluía sábados. Antes de que la medida llegara a aplicarse, la empresa la dejó sin efecto mediante carta comunicada a la trabajadora que, no obstante, reclamó la extinción indemnizada del contrato al amparo del artículo 41.3 ET.*

*El Tribunal Supremo, siguiendo doctrina previa, considera que, si la empresa retira la medida antes de que llegue a tener efectividad, no hay perjuicio que indemnizar, por mucho que el precepto declare la modificación “inmediatamente ejecutiva”.*

*La decisión, legítima, dentro de ciertos límites, la retirada in extremis de una modificación sustancial comunicada antes de que despliegue efectos, como vía para neutralizar la reclamación indemnizatoria del artículo 41.3 ET.*