



ANTRÀS



AGOST 2026

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Agost 2026



Nova regulació de la relació laboral especial de les persones artistes i del seu personal tècnic.

El passat 25 de juliol es va publicar el [Reial decret 607/2026, de 22 de juliol](#), 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 (BOE de 25 de juliol de 2026). La norma, que entrarà en vigor als 10 mesos de la seva publicació al BOE, el **25 de maig de 2027**, substitueix íntegrament el RD 1435/1985 i incorpora algunes novetats significatives:

- **Protecció davant la violència i l'assetjament:** la preveu expressament la necessitat d'adaptar els plans, protocols i mesures d'igualtat, de prevenció davant la violència i l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com els relatius a les persones LGTBI, a la intermitència i brevetat característiques d'aquests contractes, incorporant els principis de celeritat i efectivitat als mecanismes de resolució de conflictes. S'introdueix, a més, la figura de la persona coordinadora d'intimitat, la previsió de la qual en els protocols resulta obligatòria quan l'activitat consisteixi en escenes íntimes, amb garanties reforçades quan hi participin persones menors d'edat.

- **Es regula per primera vegada el treball artístic infantil (menors de 16 anys)**, que necessàriament s'haurà de prestar per compte d'altri, amb

l'autorització prèvia de l'autoritat laboral i sempre inspirat en la tutela del menor (establint-se, entre d'altres, limitacions de jornada en funció de l'edat del menor; el treball nocturn amb caràcter excepcional i subjecte a autorització, o el règim de l'autorització que s'haurà de sol·licitar a l'autoritat laboral del territori on es dugui a terme la major part de l'activitat artística).

- **Regulació específica del règim de desplaçaments i gires.** El règim compensatori es remet al conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, al pacte individual, amb l'obligació de regular-lo en centres de treball mòbils o itinerants, rodatges, gires i activitats anàlogues, quan l'activitat es desenvolupi en una localitat diferent de la del centre habitual o en centres corresponents a localitats que no coincideixin amb el domicili de la persona treballadora. Regla d'especial rellevància pràctica: en els desplaçaments decidits per l'empresa, quan el dia del desplaçament no es presti l'activitat artística que constitueix l'objecte principal del contracte, es considerarà que la persona treballadora està a disposició de l'empresa i haurà de constar d'alta a la Seguretat Social, i es podran establir mitjançant pacte individual o conveni les condicions aplicables en aquesta situació. A aquests efectes, s'entendrà que les retribucions establertes convencionalment per a rodatges, gires o actuacions ja donen resposta a aquestes situacions.



- Es reconeix el **dret a l'ocupació efectiva**, que impedeix excloure la persona artista de l'activitat, dels assajos i de la resta d'activitats preparatòries, llevat del cas de sanció. Com a novetat rellevant en **matèria de previsibilitat**, les persones artistes tenen dret a conèixer per escrit els encàrrecs, el pla i el calendari d'assajos i qualsevol altra activitat preparatòria amb la màxima antelació possible i, almenys, amb un mes d'antelació respecte de la primera activitat prevista, llevat que el conveni estableixi un termini diferent; en activitats programades per temporades, el dret es concreta en el moment en què la programació quedi definitivament tancada. El **pacte de plena dedicació** exigeix forma escrita i una compensació econòmica expressa i diferenciada.

- **Descans setmanal, festius i vacances.** Descans setmanal mínim retribuït d'un dia i mig, fixat de mutu acord i que no coincideixi amb els dies d'actuació davant del públic, amb possibilitat de fraccionament o d'acumulació per períodes de fins a quatre setmanes. S'estableix expressament que, quan no es puguin gaudir les festes incloses en el calendari laboral perquè s'hi desenvolupa l'activitat artística davant del públic, el descans es traslladarà 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 estarà obligada a abonar a la persona treballadora, a més dels salaris corresponents a la setmana, l'import de les hores treballades durant el dia festiu o el període de descans setmanal, incrementades, com a mínim, en un 75 %, llevat que s'estableixi un descans compensatori. Les vacances anuals retribuïdes tindran una durada mínima de trenta dies naturals, amb possibilitat

de pagament prorratejat en contractes inferiors a sis mesos quan no sigui possible gaudir-ne.

- S'estableix una **regulació específica de les fonts reguladores** de la relació laboral especial, en virtut de la qual l'aplicació supletòria de l'Estatut dels Treballadors i de la resta de normes laborals d'aplicació general, per a aquelles qüestions no regulades en la norma reglamentària, només es produirà «en la mesura que siguin compatibles amb la naturalesa especial d'aquesta relació laboral». Es tracta d'un condicionant que pot generar certs dubtes que hauran de resoldre's de manera acordada o judicialment. No obstant això, la norma explícita que, en tot cas, seran aplicables els drets i deures laborals bàsics als quals es refereix la secció segona del capítol primer del títol I de l'Estatut dels Treballadors.

Malgrat les novetats, el RD 607/2026 omet regular determinades qüestions plantejades durant la seva negociació i es limita a efectuar breus remissions normatives:

- **Drets d'autor dels artistes.** El RD 607/2026 es remet a la normativa sectorial —text refós de la Llei de propietat intel·lectual, Llei orgànica 1/1982, RGPD, Llei orgànica 3/2018 i, amb menció expressa, el Reglament (UE) 2024/1689 d'intel·ligència artificial—, però incorpora una obligació de gestió d'aplicació immediata: les retribucions per cessió de drets exclusius no gestionats col·lectivament hauran de constar de manera expressa i diferenciada en el rebut de salaris.

- **Intel·ligència artificial.** Davant l'avenç tecnològic, el RD 607/2026 es remet de manera succinta al Reglament (UE) 2024/1689 (article 14.3), i inclou l'obligació del Govern de crear, en el termini de sis mesos, comissions de treball sobre requalifi-



ciació professional (DA 1a) i sobre representativitat sindical adaptada a la intermitència del sector (DA 2a). Addicionalment, el 31 de juliol de 2026, el Ministeri de Treball ha iniciat una consulta pública per elaborar un avantprojecte de llei orgànica que reguli específicament l'ús de la IA generativa en el contracte artístic, arran de la recomanació del Consell d'Estat atès el seu impacte sobre els drets fonamentals (art. 18 CE).

L'àmplia vacatio legis, fins al 25 de maig de 2027, hauria de ser aprofitada per productores, entitats culturals i administracions amb activitat escènica o audiovisual per revisar els seus models contractuals, protocols d'assetjament i plans de producció.

Ampliació del termini de comunicació de baixes i variacions de dades i nova obligació de comunicació.

El [Reial decret 643/2026](#), de 29 de juliol, modifica el Reglament general sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors a la Seguretat Social i el Reglament general de recaptació de la Seguretat Social (BOE de 30 de juliol de 2026), i comporta les modificacions següents:

a) Ampliació del termini de comunicació de baixes i variacions de dades. Es modifica el paràgraf 2n de l'article 32.3 del RD 84/1996, de manera que les sol·licituds de baixa i de variació de dades dels treballadors passen de tres a sis dies naturals. El còmput continua iniciant-se l'endemà del cessament a l'empresa o de la variació corresponent. Entrada en vigor: 1 d'agost de 2026.

b) Nova obligació censal: comunicació del codi d'ocupació (CNO). La disposició addicional única imposa a tots els empresaris l'obligació de comunicar a la Tresoreria General de la Seguretat Social el codi de l'ocupació laboral, única o principal, a què es refereix l'article 30.2.a) del RD 84/1996, respecte de tots els treballadors per compte d'altri que estiguin d'alta en qualsevol dels seus codis de compte de cotització, d'acord amb la Classificació Nacional d'Ocupacions vigent, sempre que

aquesta dada no s'hagi comunicat prèviament. El termini és de sis mesos des de l'entrada en vigor de la norma. Cal tenir especialment en compte tres cauteles:

El CNO identifica l'ocupació efectiva desenvolupada, no la denominació que consti en el contracte ni el grup professional del conveni col·lectiu, i no s'ha de confondre amb el CNAE, que descriu l'activitat econòmica de l'empresa.

En supòsits de polivalència funcional, s'ha de comunicar l'ocupació principal, la qual cosa exigeix disposar d'un criteri intern homogeni i documentat, susceptible de ser explicat davant d'una eventual actuació inspectora.

La comunicació s'haurà de realitzar per mitjans electrònics, de manera que convé verificar amb antelació la vigència dels certificats digitals i de les autoritzacions RED.

c) Es modifiquen diversos aspectes del règim d'ajornament del pagament de deutes amb la Seguretat Social, pel que fa a les quanties, les condicions i els interessos.



Protecció laboral i social davant dels incendis forestals.

El passat 30 de juliol, el BOE publicava el [Real decret llei 20/2026, de 29 de juliol](#), pel qual s'estableixen mesures urgents de protecció laboral i social davant dels incendis forestals. Va entrar en vigor l'endemà, 31 de juliol, si bé és aplicable als fets causants produïts des del 22 de juliol de 2026 i fins a la finalització de la campanya anual de perill alt d'incendis forestals de 2026.

La norma articula un règim extraordinari per a persones treballadores, autònoms i empreses afectats per incendis que hagin motivat l'adopció de mesures de protecció civil sobre la població —evacuacions, confinaments, restriccions d'accés o altres d'anàlogues—. S'estructura sobre tres eixos: (i) suspensió protegida del contracte de treball, amb una prestació extraordinària per emergència extrema de naturalesa contributiva per desocupació, aplicable en supòsits d'impossibilitat d'accés al domicili habitual, realització de tasques de recuperació o atenció de deures de cura derivats de l'emergència; (ii) reforç dels drets de conciliació; i (iii) prestacions extraordinàries i exoneracions de cotització per a treballadors autònoms i empreses. L'àmbit territorial comprèn els municipis de les zones afectades i, en determinats

supòsits, persones treballadores o empreses situades fora d'aquests municipis que pateixin directament les conseqüències previstes.

Atès que es tracta d'un real decret llei, la seva vigència definitiva depèn de la convalidació parlamentària en el termini de trenta dies des de la seva publicació. El debat i la votació per a la convalidació del Real decret llei 20/2026 estan fixats per a aquest dijous, 27 d'agost de 2026, en un ple extraordinari del Congrés dels Diputats. Aquesta data se situa just un dia abans del límit legal definitiu, que expira el divendres 28 d'agost de 2026. Si el Congrés el convalida: les mesures —com ara els ERTO per força major o la prestació per cessament d'activitat dels treballadors autònoms— continuaran aplicant-se amb plena normalitat i seguretat jurídica. La seva vigència es mantindrà mentre persisteixin les causes derivades de l'emergència. Si el Congrés el deroga: el text perdrà la seva vigència des del moment de la publicació de l'acord de derogació al BOE. No obstant això, els drets, les prestacions econòmiques i les exoneracions de quotes ja reconeguts o meritats durant el seu període de vigència —del 22 de juliol al 27 d'agost— continuaran sent vàlids i no es perdran.



Jurisprudència. Nul·litat de les clàusules contractuals d'alteració de jornada per «necessitats d'organització» si inclouen modificacions substancials.

El Tribunal Suprem, en desestimar un recurs d'ABANCA, confirma la sentència prèvia de l'Audiència Nacional i declara nul·la la clàusula tipus per la qual «es pacta expressament que la jornada pugui ser alterada en el futur per necessitats d'organització de l'empresa». El Tribunal considera que, en no limitar-se a alteracions no substancials, la clàusula envaeix l'àmbit de l'article 41 TRLET i permetria, sense període de consultes ni el preavís de l'article 34 TRLET, passar de jornada continuada a jornada partida o a torns, o distribuir irregularment la jornada. D'aquesta manera, el que s'anul·la no és la flexibilitat, sinó una clàusula que no s'autolimita a les modificacions no substancials, evitant així que cap clàusula contractual pugui operar com a substitut dels mecanismes previstos a l'article 41 TRLET.

Jurisprudència. Modificar i rectificar a temps: retirar una modificació substancial abans d'aplicar-la deixa la persona treballadora sense indemnització.

El Tribunal Suprem, en resoldre un recurs de cassació per a la unificació de doctrina, considera que el dret a la rescissió indemnitzada per modificació substancial no opera de manera automàtica: exigeix, a més de l'existència d'un canvi rellevant, un perjudici real, la càrrega de provar el qual correspon a qui l'al·lega, sense que aquest perjudici es presumeixi pel sol fet que existeixi la modificació. En el cas analitzat, l'empresa va comunicar a una treballadora, amb reducció de jornada per cura d'una filla menor, un canvi d'horari que incloïa els dissabtes. Abans que la mesura arribés a aplicar-se, l'empresa la va deixar sense efecte mitjançant una carta comunicada a la treballadora que, malgrat això, va reclamar l'extinció indemnitzada del contracte a l'empara de l'article 41.3 ET.

El Tribunal Suprem, seguint la seva doctrina prèvia, considera que, si l'empresa retira la mesura abans que arribi a tenir efectivitat, no hi ha cap perjudici que s'hagi d'indemnitzar, encara que el precepte declari que la modificació és «immediatament executiva».

La decisió legítima, dins de determinats límits, la retirada in extremis d'una modificació substancial comunicada abans que desplegui efectes, com a via per neutralitzar la reclamació indemnitzatòria de l'article 41.3 ET.