



ANTRÀS



SEPTIEMBRE 2026

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Septiembre 2026



Real Decreto 723/2026, a partir del 5 de octubre, se reconfigura la transparencia contractual y se amplían las obligaciones informativas de las empresas.

El BOE del pasado 15 de septiembre publicó el [Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre](#), por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles. La aprobación de esta norma, con un retraso que supera los cuatro años, debe entenderse en el contexto de la apertura de un procedimiento de infracción por haber incumplido el plazo de transposición de la Directiva y por la imposibilidad, dadas las mayorías existentes en el Parlamento, de aprobar una norma legal que afrontase la modificación de determinados contenidos del Estatuto de los Trabajadores que es lo que parecería exigir una adecuada transposición de la Directiva.

La norma, que **entrará en vigor el próximo 5 de octubre de 2026**, deroga íntegramente el Real Decreto 1659/1998 e impone a las organizaciones la revisión inmediata de sus protocolos de contratación y sistemas de gestión de personal.

El nuevo marco reglamentario, que desarrolla el art. 8.5 del TRLET, sustituye el régimen de información contractual vigente desde hace más de dos décadas y resulta aplicable a la totalidad de las empresas, personas trabajadoras por cuenta ajena y empleados públicos cuyas relaciones laborales superen las **cuatro semanas consecutivas de duración**. Debe reseñarse que esta limitación resulta contraria a la aplicabilidad general que se establece en

la Directiva a todos los contratos sin limitación temporal alguna.

Un cambio radical en los plazos y en la forma de informar. De “informar” a “tener informado”.

La nueva regulación altera de forma sustancial la cadencia temporal para el cumplimiento del deber informativo, eliminando el margen de hasta dos meses que concedía la normativa derogada de 1998:

- **Nuevas contrataciones:** toda la información sobre las condiciones esenciales debe facilitarse por escrito a la persona trabajadora **con carácter previo al inicio de la prestación laboral**.

- **Relaciones laborales vigentes (régimen transitorio):** para los contratos iniciados antes del 5 de octubre de 2026, la empresa no tiene la obligación de actuar de oficio. No obstante, si la persona trabajadora lo solicita expresamente por escrito, la compañía dispondrá de un plazo de **treinta días hábiles** desde la recepción de la solicitud para entregar la información que no obre ya en su poder.

- **Modificación de condiciones:** cualquier alteración de los elementos informados originariamente deberá comunicarse



por escrito lo antes posible y, **a más tardar, el mismo día en que el cambio surta efectos.**

- **Desplazamientos al extranjero:** en asignaciones internacionales superiores a cuatro semanas, la información adicional exigida por la norma debe entregarse **antes de la partida del trabajador.**

La información se podrá proporcionar **en papel o en formato electrónico**, siempre que sea **accesible** para la persona trabajadora, que se pueda almacenar e imprimir y que la empresa conserve la prueba de la transmisión o recepción. En el caso de personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite, la empresa debe asegurar que toda la información prevista en esta norma sea accesible y comprensible (art. 6).

Los nuevos contenidos de la obligación de información.

El [artículo 3.2 del Real Decreto](#) desglosa el deber de información en un listado de 17 bloques temáticos (letras a a la q), exigiendo descripciones concretas y detalladas en sustitución de las cláusulas genéricas habituales. El art. 3.1 mantiene, no obstante, la regla de economía documental: la obligación se entiende cumplida si la información figura en el contrato escrito que tiene la persona trabajadora. Si el contrato la contiene solo en parte, la empresa debe completarla por escrito.

Algunos de los aspectos más relevantes que deben ser destacados:

- El contenido de la prestación laboral y, cuando la contratación sea temporal, la identificación precisa de la causa habilitante de dicha contratación, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista del contrato (letra d).
- El desglose del salario base y de cada

complemento, con el modo de cálculo de los variables y los criterios para percibirlos (letra f).

- En caso de distribución irregular de la jornada, su sistema de fijación e identificación de las horas y días de referencia y los preavisos mínimos (letra g).

- Cuando se concierte, la duración y las condiciones del período de prueba y la información relativa a las obligaciones respectivas de la empresa y de la persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba (letra h). Esta exigencia se ha valorado, desde algunas instancias, como una posible objetivación o causalización del periodo de prueba, no obstante, y a la espera de su valoración por los Tribunales, debería descartarse que una norma reglamentaria pueda cambiar la naturaleza jurídica y configuración jurídica del periodo de prueba.

- El derecho a formación proporcionada por la empresa (letra i).

- En el caso de personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, la identidad de la empresa usuaria y la causa que habilita a la celebración de cada contrato de puesta disposición (letra j).

- La existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de decisión, con sus pautas, criterios y reglas cuando se usen para decidir sobre jornada, tareas, salario, promoción, lugar de trabajo o extinción (letra k).

- El plan de igualdad, la política de conciliación, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y, si existen, las medidas LGTBI (letras l y m).

- El código, la vigencia y la eventual ultraactividad del convenio aplicable (letra o).



- Las mejoras voluntarias y los planes de pensiones (letra p).

- Los supuestos y procedimientos de modificación en alguno de los elementos esenciales o condiciones de ejecución vinculados a las funciones, salario y tiempo de trabajo (letra q).

Debe tenerse en cuenta que la información relativa a las cuantías salariales (no el modo de cálculo de los variables), tiempo de trabajo, periodo de prueba, formación, extinción y Seguridad Social puede suministrarse, art. 3.3, a través de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

Colectivos específicos.

La norma prevé reglas específicas para colectivos singulares de trabajadores:

- contratos en los que la prestación de servicios tenga lugar en el extranjero (art.4);

- trabajo en la pesca (Cap. III);

- contratos de trabajo de la gente de mar a bordo de buques abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española (Cap. IV);

- respecto a las relaciones laborales especiales del [art 2 del TRLET](#), el art. 2.5 establece su aplicación con la única singularidad de que pueda aplicarse en los términos que prevean las normas específicas de esas relaciones, advirtiendo de que, en todo caso, será aplicable cuando estas se remitan expresamente o prevean la aplicación supletoria del TRLET;

- respecto al personal empleado público le resultará de aplicación lo previsto en el real

decreto, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

Implicaciones prácticas.

Desde una perspectiva práctica de compliance laboral, las empresas y entidades públicas deberían abordar de inmediato la elaboración de documentos informativos preconfigurados por puesto de trabajo, tipo de contrato y convenio colectivo aplicable que complementen los contratos de trabajo; implementar canales informativos que garanticen el cumplimiento del deber de informar al inicio de la actividad y permitan acreditar fehacientemente la fecha de entrega y la recepción por el trabajador. Asimismo, debería elaborarse un protocolo o procedimiento interno para dar respuesta en el plazo de 30 días hábiles a las peticiones formuladas por la plantilla actual. Cabe recomendar que la obligación de información se proyecte sobre todos los trabajadores con independencia de la duración de su contrato por cuanto en este punto el Real Decreto es claramente contrario a la Directiva.

La norma prevé (disp. adic. 1ª) que el SEPE elaborará un modelo oficial de documento informativo en el plazo de 20 días desde la publicación de la norma. Si bien su falta de publicación no condiciona la exigibilidad de la obligación de informar, servirá de pauta interpretativa oficial.

El incumplimiento de estas obligaciones está tipificado en la LISOS (art. 6.4) como **infracción leve** sancionable con una multa de con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.



Talento sénior: la nueva jubilación flexible abre la puerta a recontractar a personas jubiladas con jornadas del 33 % al 80 % y pensión incrementada.

Desde el 28 de agosto de 2026 está en vigor el Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo (BOE núm. 130, de 28 de mayo; BOE-A-2026-11474). La norma sustituye íntegramente al Real Decreto 1132/2002 y renueva el régimen de la jubilación flexible, que permite a una persona ya jubilada volver al trabajo cobrando a la vez una parte de su pensión. El propio Gobierno reconoce en el preámbulo que la figura apenas se utilizaba, y la reforma pretende convertirla en una vía real de retorno al empleo. Para las empresas con escasez de perfiles cualificados, esto se traduce en un instrumento más atractivo para retener o recuperar experiencia.

La primera novedad afecta a la jornada. El trabajo a tiempo parcial compatible con la pensión puede situarse ahora entre el 33 % y el 80 % de la jornada de una persona a tiempo completo comparable, lo que da un margen amplio para diseñar puestos sénior, desde colaboraciones puntuales hasta dedicaciones casi completas. La pensión se reduce en proporción inversa a la jornada. La norma admite además, por primera vez, compatibilizarla con una actividad por cuenta propia, con una pensión del 25 %, siempre que la persona no haya sido autónoma en los tres años anteriores a su jubilación.

La novedad de mayor alcance es el incentivo al retorno. Si la persona empieza a trabajar por cuenta ajena por primera vez al menos seis meses después de jubilarse, la pensión que le corresponde cobrar se incrementa sobre la que venía percibiendo: un 25 % si la jornada está entre el 55 % y el 80 %, y un 15 % si está entre el 33 % y el 55 %. Esto convierte el momento de la recontractación en una variable estratégica. Una incorporación inmediata tras la jubilación hace perder el incremento, mientras que respetar la carencia de seis meses mejora sensiblemente

los ingresos totales de la persona y, con ello, el atractivo de la oferta.

La norma fija también límites que conviene conocer antes de negociar. La jubilación flexible es incompatible con el complemento por demora: si se cobra como porcentaje adicional, queda en suspenso mientras dura la actividad; si se cobró a tanto alzado o en la modalidad mixta, la jubilación flexible no es posible. Las cotizaciones de este periodo no mejoran la pensión. Además, es la persona pensionista quien debe comunicar previamente a la Seguridad Social el inicio de la actividad, cualquier cambio de jornada y el cese. Si no lo hace, deberá reintegrar lo cobrado indebidamente y puede ser sancionada.

El Real Decreto codifica además reglas comunes a todas las modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, que hasta ahora se aplicaban por criterio administrativo. Solo computan las cotizaciones posteriores a la jubilación para acreditar los periodos mínimos exigidos. La incapacidad temporal deja de ser compatible con la pensión una vez cesada la actividad. En caso de fallecimiento, los beneficiarios pueden elegir la base de cálculo de las prestaciones más favorable. Las jubilaciones flexibles iniciadas antes del 28 de agosto se siguen rigiendo por la normativa anterior, y el Gobierno evaluará la reforma en el plazo de un año.

En la práctica, las empresas interesadas deberían hacer tres cosas. La primera, diseñar una política de recontractación sénior que tenga en cuenta la franja de jornada y la carencia de seis meses. La segunda, recabar en la incorporación una declaración escrita de la persona sobre la modalidad de su pensión, sobre si percibe complemento por demora y sobre si ha comunicado la actividad al INSS. La tercera, coordinar con nóminas el tratamiento de las bajas y los ceses de estos trabajadores.



Jurisprudencia. Una nueva STS sobre absentismo y retribución variable. El Supremo distingue entre no retribuir el tiempo no trabajado y penalizar la ausencia.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha consolidado a lo largo de 2026 una doctrina que delimita hasta dónde pueden llegar los convenios colectivos y las políticas de empresa para combatir el absentismo con incentivos. El último eslabón es la sentencia 547/2026, de 16 de junio (rec. 97/2025, ECLI:ES:TS:2026:2661). Se dictó en casación ordinaria frente a una sentencia de la Audiencia Nacional y resuelve un conflicto colectivo que afectaba a unos 900 trabajadores de Exolum Corporation. En sus fundamentos, la sentencia sistematiza toda la línea jurisprudencial del año.

El convenio de la empresa premiaba con un día adicional de descanso cada semestre de asistencia ininterrumpida, y con otro más si esa asistencia se mantenía todo el año. A estos efectos solo computaba como asistencia el trabajo efectivo, las vacaciones y los descansos. La empresa justificaba la medida en una tasa de absentismo del 7-7,5 %, pese a complementar la incapacidad temporal hasta el 100 % del salario.

El Supremo admite que combatir el absentismo es un fin legítimo y que la negociación colectiva puede condicionar un premio a la asistencia. Ahora bien, lo que sanciona con la pérdida de un derecho no puede apoyarse en una causa vinculada a derechos fundamentales ni en un motivo discriminatorio. Con ese criterio, la sentencia clasifica las ausencias en dos grupos.

NO pueden impedir el devengo del premio las siguientes ausencias:

- *Incapacidad temporal. Negar el premio por esta causa sería discriminación por razón de enfermedad, prohibida por los arts. 2.3 y 9.1 de la Ley 15/2022.*
- *Permisos por enfermedad grave u hospitalización de familiares o convivientes. Excluirlos supondría discriminación indirecta por razón de sexo y, además, discriminación por asociación.*
- *Fuerza mayor familiar y permiso parental. Ambos quedan protegidos por su conexión con la conciliación, que ejercen mayoritariamente las mujeres.*
- *Funciones sindicales o de representación del personal. Quedan protegidas por la libertad sindical.*
- *Exámenes prenatales, preparación al parto y trámites de adopción, así como la lactancia acumulada. Excluirlos constituiría discriminación directa por razón de sexo.*
- *Suspensiones del contrato de los apartados 4 a 8 del art. 48 TRLET (nacimiento, adopción y supuestos asimilados), en virtud del art. 48.9 TRLET.*

SÍ pueden computarse como ausencia, por tratarse de permisos neutros:

- *matrimonio o registro de pareja de hecho;*
- *fallecimiento de familiares;*
- *mudanza;*
- *cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público;*



- *conurrencia a exámenes, porque el derecho a la educación del art. 27 CE no obliga a tratarlos como tiempo trabajado;*
- *imposibilidad de acceder al centro de trabajo por prohibiciones de la autoridad.*

La resolución encaja con el resto de la línea que ella misma recoge. La STS de Pleno 516/2026, de 28 de mayo (rec. 155/2025, caso Logirail), obligó a abonar la prima de asistencia durante los permisos retribuidos, pero no durante la incapacidad temporal.

La aparente tensión entre el caso Logirail y el caso Exolum se resuelve con la distinción que formula el propio Tribunal. Aplicar de forma proporcional la suspensión del contrato, dejando de devengar el salario o los descansos de los días de baja, es conforme a Derecho. Lo que resulta discriminatorio es el requisito que sanciona con la pérdida completa del derecho a quien se ha ausentado por una causa protegida. Por eso la baja médica puede reducir la prima de asistencia de esos días concretos, pero no puede privar del premio de todo un semestre.

Para las empresas, la consecuencia práctica es inmediata. Conviene revisar todos los premios de asistencia, continuidad o puntualidad, así como los sistemas de objetivos que incorporen índices de absentismo, y distinguir en cada caso entre la merma proporcional y la pérdida total. Hay que retirar de cualquier umbral las causas protegidas e identificar las ausencias neutras que sí pueden seguir computando.

Doctrina judicial. Sucesión de empresa: los trabajadores subrogados no se equiparan automáticamente a la plantilla receptora.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en su sentencia 117/2026, de 29 de junio desestima la demanda de un sindicato contra una importante empresa tecnológica en la que se pedía que el personal subrogado de una filial absorbida en octubre de 2024 disfrutara de las mismas condiciones que la plantilla de la empresa absorbente. Resulta fundamental tener en cuenta que esas condiciones, referidas a la antigüedad, las vacaciones, la jornada, el horario y las horas extraordinarias, no procedían del convenio estatutario, sino de otras fuentes: el reglamento de régimen interior de 1973, un plan de beneficios voluntarios, acuerdos extraestatutarios y manuales internos.

La Sala recuerda que el art. 44 ET y la Directiva 2001/23 obligan a la empresa cesionaria a respetar los derechos que el personal transmitido ya tenía, y a mantener el convenio de origen hasta su expiración o hasta que otro lo sustituya. Sin embargo, no le imponen extender las condiciones que su propia plantilla disfruta por fuentes distintas del convenio. Las diferencias de trato resultantes dentro de la misma empresa no son discriminatorias y solo pueden corregirse mediante negociación colectiva, estatutaria o extraestatutaria. Con esta resolución, la Sala reitera su criterio de 2025 y de los meses de abril y mayo de 2026.



Doctrina judicial. La demora en tramitar el protocolo de acoso tiene un coste: el TSJ de Galicia avala la extinción indemnizada del contrato y el daño moral.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha confirmado que una empresa debe responder por la falta de diligencia con que tramitó una denuncia de acoso laboral, aunque la resolución no llegue a pronunciarse sobre la existencia del acoso.

La trabajadora presentó su denuncia a través del canal ético corporativo en noviembre de 2024. A partir de ahí, la empresa incumplió reiteradamente los plazos de su propio protocolo: tardó 44 días en informarle sobre el estado del expediente, cuando el protocolo fijaba un máximo de 30, y amplió la instrucción hasta seis meses sin que el caso tuviera una complejidad que lo justificara, citándose, por primera vez, a la denunciante cuatro meses después de la denuncia.

El fundamento de la sentencia descansa en la conexión entre el protocolo y la salud laboral, a través de los artículos 19.1 ET, 14 y 15 LPRL y 48 de la Ley Orgánica 3/2007. De esa conexión deriva la urgencia como elemento esencial de la tutela preventiva frente al acoso. Desatenderla vulnera la integridad moral de la trabajadora protegida por el artículo 15 CE, con un efecto que la Sala describe en dos planos: el daño individual a la trabajadora y el descrédito del protocolo ante el resto de la plantilla. Tampoco prospera el argumento de que la baja médica de la trabajadora impedía apreciar daño moral, porque la incertidumbre causada por la espera existe con independencia de que se esté prestando servicios.

El fallo confirma la extinción del contrato por incumplimiento empresarial del artículo 50.1.c) ET, con una indemnización equivalente a la del despido improcedente de 38.081,59 euros. A ella se suman 3.750 euros por daños y perjuicios, cuantificados tomando como referencia las sanciones de la LISOS.

Aunque se trata de una sentencia de un Tribunal Superior, sin valor de doctrina, sí que evidencia, con un importante valor estratégico para las empresas, que no sólo es importante la existencia de un protocolo sino cómo funciona y, por ende, la necesidad de que este y los medios disponibles sean adecuados para permitir su efectividad, al convertirse el protocolo y sus plazos en un estándar de diligencia exigible.