



ANTRÀS



SETEMBRE 2026

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Setembre 2026



Reial decret 723/2026: a partir del 5 d'octubre, es reconfigura la transparència contractual i s'amplien les obligacions informatives de les empreses.

El BOE del passat 15 de setembre va publicar el [Reial Decret 723/2026, de 9 de setembre](#), pel qual es transposa la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unes condicions laborals transparents i previsibles. L'aprovació d'aquesta norma, amb un retard que supera els quatre anys, s'ha d'entendre en el context de l'obertura d'un procediment d'infracció per haver incomplert el termini de transposició de la Directiva i per la impossibilitat, ateses les majories existents al Parlament, d'aprovar una norma legal que abordés la modificació de determinats continguts de l'Estatut dels Treballadors, que és el que semblaria exigir una transposició adequada de la Directiva.

La norma, **que entrarà en vigor el pròxim 5 d'octubre de 2026**, deroga íntegrament el Reial decret 1659/1998 i imposa a les organitzacions la revisió immediata dels seus protocols de contractació i sistemes de gestió de personal.

El nou marc reglamentari, que desenvolupa l'art. 8.5 del TRLET, substitueix el règim d'informació contractual vigent des de fa més de dues dècades i resulta aplicable a la totalitat de les empreses, persones treballadores per compte d'altri i empleats públics les relacions laborals dels quals superin les **quatre setmanes consecutives de durada**. Cal assenyalar que aquesta limitació resulta contrària a l'aplicabilitat general que estableix la Directiva a tots els contractes, sense cap limitació temporal.

Un canvi radical en els terminis i en la forma d'informar. "D'informar" a "mantenir informat".

La nova regulació altera de manera substancial la cadència temporal per al compliment del deure d'informació, eliminant el marge de fins a dos mesos que concedia la normativa derogada de 1998:

- **Noves contractacions:** tota la informació sobre les condicions essencials s'ha de facilitar per escrit a la persona treballadora **amb caràcter previ a l'inici de la prestació laboral**.

- **Relacions laborals vigents (règim transitori):** per als contractes iniciats abans del 5 d'octubre de 2026, l'empresa no té l'obligació d'actuar d'ofici. No obstant això, si la persona treballadora ho sol·licita expressament per escrit, la companyia disposarà d'un termini de **trenta dies hàbils** des de la recepció de la sol·licitud per lliurar la informació que no estigui ja en poder seu.

- **Modificació de condicions:** qualsevol alteració dels elements informats originàriament s'haurà de comunicar per escrit tan aviat **com sigui possible i, com a màxim, el mateix dia en què el canvi produeixi efectes**.



- **Desplaçaments a l'estranger:** en assignacions internacionals superiors a quatre setmanes, la informació addicional exigida per la norma s'ha de lliurar **abans de la partida de la persona treballadora.**

La informació es podrà proporcionar **en paper o en format electrònic**, sempre que sigui accessible per a la persona treballadora, que es pugui emmagatzemar i imprimir i que l'empresa conservi la prova de la transmissió o recepció. En el cas de persones treballadores amb discapacitat o amb capacitat intel·lectual límit, l'empresa ha d'assegurar que tota la informació prevista en aquesta norma sigui accessible i comprensible (art. 6).

Els nous continguts de l'obligació d'informació.

L'article desglossa el deure d'informació en un llistat de 17 blocs temàtics (lletres a a q), exigint descripcions concretes i detallades en substitució de les clàusules genèriques habituals. L'art. 3.1 manté, no obstant això, la regla d'economia documental: l'obligació s'entén complerta si la informació figura en el contracte escrit que té la persona treballadora. Si el contracte només la conté parcialment, l'empresa l'ha de completar per escrit.

Alguns dels aspectes més rellevants que cal destacar són:

- El contingut de la prestació laboral i, quan la contractació sigui temporal, la identificació precisa de la causa habilitant d'aquesta contractació, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista del contracte (lletra d).
- El desglossament del salari base i de cadascun dels complements, amb el sistema de càlcul dels conceptes variables i els criteris per percebre'ls (lletra f).

- En cas de distribució irregular de la jornada, el seu sistema de fixació i la identificació de les hores i els dies de referència i els preavisos mínims (lletra g).

- Quan es concerti, la durada i les condicions del període de prova i la informació relativa a les obligacions respectives de l'empresa i de la persona treballadora de dur a terme les experiències que constitueixin l'objecte de la prova (lletra h). Aquesta exigència ha estat valorada, des d'algunes instàncies, com una possible objectivació o causalització del període de prova. No obstant això, i a l'espera de la seva valoració pels tribunals, caldria descartar que una norma reglamentària pugui modificar la naturalesa i la configuració jurídiques del període de prova.

- El dret a la formació proporcionada per l'empresa (lletra i).

- En el cas de persones treballadores cedides per empreses de treball temporal, la identitat de l'empresa usuària i la causa que habilita la celebració de cada contracte de posada a disposició (lletra j).

- L'existència de sistemes algorítmics o automatitzats de decisió, amb les seves pautes, criteris i regles quan s'utilitzin per decidir sobre jornada, tasques, salari, promoció, lloc de treball o extinció (lletra k).

- El pla d'igualtat, la política de conciliació, el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i, si n'hi ha, les mesures LGTBI (lletres l i m).

- El codi, la vigència i l'eventual ultra activitat del conveni aplicable (lletra o).

- Les millores voluntàries i els plans de pensions (lletra p).

- Els supòsits i procediments de modificació d'algun dels elements essencials o condicions



d'execució vinculats a les funcions, el salari i el temps de treball (lletra q).

Cal tenir en compte que la informació relativa a les quanties salarials (no el sistema de càlcul dels conceptes variables), el temps de treball, el període de prova, la formació, l'extinció i la Seguretat Social es pot facilitar, d'acord amb l'art. 3.3, mitjançant una referència a les disposicions legals o reglamentàries o als convenis col·lectius aplicables que regulin aquests aspectes, sempre que aquesta referència sigui precisa i permeti identificar clarament les disposicions aplicables.

Col·lectius específics.

La norma preveu regles específiques per a determinats col·lectius de persones treballadores:

- contractes en què la prestació de serveis tingui lloc a l'estranger (art. 4);
- treball en la pesca (cap. III);
- contractes de treball de la gent de mar a bord de vaixells amb pavelló espanyol o registrats sota plena jurisdicció espanyola (cap. IV);
- respecte de les relacions laborals especials de l'art. 2 del TRLET, l'art. 2.5 estableix la seva aplicació amb l'única singularitat que pugui aplicar-se en els termes que prevegin les normes específiques d'aquestes relacions, advertint que, en tot cas, serà aplicable quan aquestes s'hi remetin expressament o prevegin l'aplicació supletòria del TRLET;
- respecte del personal empleat públic, li serà aplicable el que preveu el Reial decret, d'acord amb les peculiaritats establertes en la seva legislació específica.

Implicacions pràctiques.

Des d'una perspectiva pràctica de compliance laboral, les empreses i entitats públiques haurien d'abordar de manera immediata l'elaboració de documents informatius preconfigurats per lloc de treball, tipus de contracte i conveni col·lectiu aplicable que complementin els contractes de treball, així com implementar canals informatius que garanteixin el compliment del deure d'informació a l'inici de l'activitat i permetin acreditar fefaentment la data de lliurament i la recepció per part de la persona treballadora. Així mateix, caldria elaborar un protocol o procediment intern per donar resposta, dins del termini de 30 dies hàbils, a les peticions formulades per la plantilla actual. Es pot recomanar que l'obligació d'informació es projecti sobre totes les persones treballadores, amb independència de la durada del seu contracte, atès que, en aquest punt, el Reial decret és clarament contrari a la Directiva.

La norma preveu (disp. addic. 1a) que el SEPE elaborarà un model oficial de document informatiu en el termini de 20 dies des de la publicació de la norma. Si bé la manca de publicació d'aquest model no condiciona l'exigibilitat de l'obligació d'informar, servirà com a pauta interpretativa oficial.

L'incompliment d'aquestes obligacions està tipificat a la LISOS (art. 6.4) com a **infracció lleu**, sancionable amb multes de 70 a 150 euros en el grau mínim; de 151 a 370 euros en el grau mitjà; i de 371 a 750 euros en el grau màxim.



Talent sènior: la nova jubilació flexible obre la porta a recontractar persones jubilades amb jornades del 33 % al 80 % i una pensió incrementada.

Des del 28 d'agost de 2026 està en vigor el Reial decret 416/2026, de 27 de maig (BOE núm. 130, de 28 de maig; BOE-A-2026-11474). La norma substitueix íntegrament el Reial decret 1132/2002 i renova el règim de la jubilació flexible, que permet a una persona ja jubilada tornar a treballar i cobrar, alhora, una part de la seva pensió. El mateix Govern reconeix en el preàmbul que aquesta figura gairebé no s'utilitzava, i la reforma pretén convertir-la en una via real de retorn a l'ocupació. Per a les empreses amb escassetat de perfils qualificats, això es tradueix en un instrument més atractiu per retenir o recuperar experiència.

La primera novetat afecta la jornada. El treball a temps parcial compatible amb la pensió es pot situar ara entre el 33 % i el 80 % de la jornada d'una persona treballadora a temps complet comparable, fet que proporciona un marge ampli per dissenyar llocs de treball sènior, des de col·laboracions puntuals fins a dedicacions gairebé completes. La pensió es redueix en proporció inversa a la jornada. La norma admet, a més, per primera vegada, compatibilitzar-la amb una activitat per compte propi, amb una pensió del 25 %, sempre que la persona no hagi estat treballadora autònoma durant els tres anys anteriors a la seva jubilació.

La novetat de més abast és l'incentiu al retorn. Si la persona comença a treballar per compte d'altri per primera vegada almenys sis mesos després d'haver-se jubilat, la pensió que li correspon percebre s'incrementa respecte de la que percebia: un 25 % si la jornada se situa entre el 55 % i el 80 %, i un 15 % si se situa entre el 33 % i el 55 %. Això converteix el moment de la recontractació en una variable estratègica. Una incorporació immediata després de la jubilació comporta la pèrdua de l'increment, mentre que respectar el període de carència de sis mesos millora sensiblement els ingressos totals de la persona i, amb això, l'atractiu de l'oferta.

La norma fixa també límits que convé conèixer abans de negociar. La jubilació flexible és incompatible amb el complement per demora: si es percep com a percentatge addicional, queda en suspens mentre dura l'activitat; si es va percebre a tant alçat o en la modalitat mixta, la jubilació flexible no és possible. Les cotitzacions d'aquest període no milloren la pensió. A més, és la persona pensionista qui ha de comunicar prèviament a la Seguretat Social l'inici de l'activitat, qualsevol canvi de jornada i el cessament. Si no ho fa, haurà de reintegrar les quantitats percebudes indegudament i pot ser sancionada.

El Reial decret codifica, a més, regles comunes a totes les modalitats de compatibilitat entre pensió i treball, que fins ara s'aplicaven per criteri administratiu. Només computen les cotitzacions posteriors a la jubilació per acreditar els períodes mínims exigits. La incapacitat temporal deixa de ser compatible amb la pensió una vegada finalitzada l'activitat. En cas de defunció, els beneficiaris poden escollir la base de càlcul de les prestacions que els resulti més favorable. Les jubilacions flexibles iniciades abans del 28 d'agost es continuen regint per la normativa anterior, i el Govern avaluarà la reforma en el termini d'un any.

A la pràctica, les empreses interessades haurien d'adoptar tres mesures. La primera, dissenyar una política de recontractació sènior que tingui en compte la franja de jornada i el període de carència de sis mesos. La segona, obtenir en el moment de la incorporació una declaració escrita de la persona sobre la modalitat de la seva pensió, sobre si percep el complement per demora i sobre si ha comunicat l'activitat a l'INSS. La tercera, coordinar amb l'àrea de nòmines el tractament de les baixes i els cessaments d'aquestes persones treballadores.



Jurisprudència. Una nova STS sobre absentisme i retribució variable. El Suprem distingeix entre no retribuir el temps no treballat i penalitzar l'absència.

La Sala Social del Tribunal Suprem ha consolidat al llarg de 2026 una doctrina que delimita fins on poden arribar els convenis col·lectius i les polítiques d'empresa per combatre l'absentisme mitjançant incentius. L'última baula és la sentència 547/2026, de 16 de juny (rec. 97/2025, ECLI:ES:TS:2026:2661). Es va dictar en cassació ordinària contra una sentència de l'Audiència Nacional i resol un conflicte col·lectiu que afectava uns 900 treballadors d'Exolum Corporation. En els seus fonaments, la sentència sistematitza tota la línia jurisprudencial de l'any.

El conveni de l'empresa premiava amb un dia addicional de descans cada semestre d'assistència ininterrompuda, i amb un altre dia més si aquesta assistència es mantenia durant tot l'any. A aquests efectes, només computaven com a assistència el treball efectiu, les vacances i els descansos. L'empresa justificava la mesura en una taxa d'absentisme del 7-7,5 %, malgrat complementar la incapacitat temporal fins al 100 % del salari.

El Tribunal Suprem admet que combatre l'absentisme és una finalitat legítima i que la negociació col·lectiva pot condicionar un premi a l'assistència. Ara bé, allò que se sanciona amb la pèrdua d'un dret no es pot fonamentar en una causa vinculada a drets fonamentals ni en un motiu discriminatori. Amb aquest criteri, la sentència classifica les absències en dos grups.

NO poden impedir la meritació del premi les absències següents:

- *Incapacitat temporal. Negar el premi per aquesta causa constituiria discriminació per raó de malaltia, prohibida pels arts. 2.3 i 9.1 de la Llei 15/2022.*
- *Permisos per malaltia greu o hospitalització de familiars o convivents. Excloure'ls suposaria una discriminació indirecta per raó de sexe i, a més, una discriminació per associació.*
- *Força major familiar i permís parental. Tots dos queden protegits per la seva connexió amb la conciliació, que exerceixen majoritàriament les dones.*
- *Funcions sindicals o de representació del personal. Queden protegides per la llibertat sindical.*
- *Exàmens prenatals, preparació al part i tràmits d'adopció, així com la lactància acumulada. Excloure'ls constituiria una discriminació directa per raó de sexe.*
- *Suspensions del contracte dels apartats 4 a 8 de l'art. 48 TRLET (naixement, adopció i supòsits assimilats), en virtut de l'art. 48.9 TRLET.*

SÍ que poden computar com a absència, atès que es tracta de permisos neutres:

- *matrimoni o registre de parella de fet;*
- *defunció de familiars;*
- *trasllat de domicili;*
- *compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic;*



- *assistència a exàmens, perquè el dret a l'educació de l'art. 27 CE no obliga a considerar-los com a temps treballat;*
- *impossibilitat d'accedir al centre de treball per prohibicions de l'autoritat.*

La resolució encaixa amb la resta de la línia jurisprudencial que ella mateixa recull. La STS del Ple 516/2026, de 28 de maig (rec. 155/2025, cas Logirail), va obligar a abonar la prima d'assistència durant els permisos retribuïts, però no durant la incapacitat temporal. L'aparent tensió entre el cas Logirail i el cas Exolum es resol mitjançant la distinció que formula el mateix Tribunal. Aplicar de manera proporcional la suspensió del contracte, deixant de meritar el salari o els descansos corresponents als dies de baixa, és conforme a dret. El que resulta discriminatori és el requisit que sanciona amb la pèrdua completa del dret qui s'ha absentat per una causa protegida. Per això, la baixa mèdica pot reduir la prima d'assistència corresponent a aquells dies concrets, però no pot privar del premi de tot un semestre.

Per a les empreses, la conseqüència pràctica és immediata. Convé revisar tots els premis d'assistència, continuïtat o puntualitat, així com els sistemes d'objectius que incorporin índexs d'absentisme, i distingir en cada cas entre la reducció proporcional i la pèrdua total. Cal excloure de qualsevol llinar les causes protegides i identificar les absències neutres que sí que poden continuar computant.

Doctrina judicial. Successió d'empresa: les persones treballadores subrogades no s'equiparen automàticament a la plantilla receptora.

La Sala Social de l'Audiència Nacional, en la seva sentència 117/2026, de 29 de juny, desestima la demanda d'un sindicat contra una important empresa tecnològica en què se sol·licitava que el personal subrogat d'una filial absorbida l'octubre de 2024 gaudís de les mateixes condicions que la plantilla de l'empresa absorbent. Resulta fonamental tenir en compte que aquestes condicions, relatives a l'antiguitat, les vacances, la jornada, l'horari i les hores extraordinàries, no procedien del conveni estatutari, sinó d'altres fonts: el reglament de règim interior de 1973, un pla de beneficis voluntaris, acords extraestatutaris i manuals interns.

La Sala recorda que l'art. 44 ET i la Directiva 2001/23 obliguen l'empresa cessionària a respectar els drets que el personal transmès ja tenia i a mantenir el conveni d'origen fins que expiri o fins que un altre el substitueixi. Tanmateix, no li imposen estendre les condicions de què gaudeix la seva pròpia plantilla quan aquestes deriven de fonts diferents del conveni. Les diferències de tracte resultants dins de la mateixa empresa no són discriminatòries i només es poden corregir mitjançant la negociació col·lectiva, estatutària o extraestatutària. Amb aquesta resolució, la Sala reitera el seu criteri de 2025 i dels mesos d'abril i maig de 2026.



Doctrina judicial. La demora en la tramitació del protocol d'assetjament té un cost: el TSJ de Galícia avala l'extinció indemnitzada del contracte i la indemnització per dany moral.

La Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Galícia ha confirmat que una empresa ha de respondre per la manca de diligència amb què va tramitar una denúncia d'assetjament laboral, encara que la resolució no arribi a pronunciar-se sobre l'existència de l'assetjament.

La treballadora va presentar la seva denúncia a través del canal ètic corporatiu el novembre de 2024. A partir d'aquell moment, l'empresa va incomplir reiteradament els terminis del seu propi protocol: va trigar 44 dies a informar-la sobre l'estat de l'expedient, quan el protocol fixava un màxim de 30 dies, i va prolongar la instrucció fins a sis mesos sense que el cas tingués una complexitat que ho justificués. La denunciante va ser citada per primera vegada quatre mesos després d'haver presentat la denúncia.

El fonament de la sentència descansa en la connexió entre el protocol i la salut laboral, a través dels articles 19.1 ET, 14 i 15 LPRL i 48 de la Llei orgànica 3/2007. D'aquesta connexió deriva la urgència com a element essencial de la tutela preventiva davant de l'assetjament. Desatendre-la vulnera la integritat moral de la treballadora protegida per l'article 15 CE, amb un efecte que la Sala descriu en dos àmbits: el dany individual causat a la treballadora i el descrèdit del protocol davant de la resta de la plantilla. Tampoc no prospera l'argument segons el qual la baixa mèdica de la treballadora impedia apreciar l'existència d'un dany moral, ja que la incertesa provocada per l'espera existeix amb independència que s'estiguin prestant serveis.

La decisió confirma l'extinció del contracte per incompliment empresarial de l'article 50.1.c) ET, amb una indemnització equivalent a la del comiat improcedent de 38.081,59 euros. A aquesta quantitat s'hi afegeixen 3.750 euros en concepte de danys i perjudicis, quantificats prenent com a referència les sancions de la LISOS.

Tot i que es tracta d'una sentència d'un Tribunal Superior de Justícia, sense valor de doctrina jurisprudencial, sí que posa de manifest, amb un important valor estratègic per a les empreses, que no només és important l'existència d'un protocol, sinó també com funciona i, per tant, la necessitat que tant el protocol com els mitjans disponibles siguin adequats per garantir-ne l'efectivitat, en convertir-se el protocol i els seus terminis en un estàndard de diligència exigible.