NEWSLABOUR

RSM

N_52
Sept -Oct 2026

Newsletter del
Departamento Laboral de
RSM Spain



THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL



EN ESTE NÚMERO

>Tribunales en corto
¿Qué hay de nuevo viejo?

> Asunto del mes
El permiso retribuido de cinco días por enfermedad grave u hospitalización: ¿tiene un límite anual y se extiende al reposo domiciliario tras el alta?

> Sentencia del mes
Los protocolos de vacaciones no pueden imponer periodos sin acuerdo con los trabajadores. STS de 9 de septiembre de 2026

> Notícias legislativas
Real Decreto 723/2026 sobre las nuevas obligaciones de información sobre las condiciones de trabajo: ¿cómo se interpretará entre trabajadores y empresarios?





Editorial

Ignacio Hidalgo, Miguel Capel y Ana Lahuerta

Las novedades laborales no dejan de suceder y, como cada edición, os informamos de ellas a través de #NewsLabour.

En este número comenzaremos analizando una cuestión de gran relevancia práctica para las empresas: la obligación de audiencia previa en los despidos disciplinarios y su alcance tras los recientes pronunciamientos judiciales.

Asimismo, trataremos algunas de las sentencias más destacadas de los últimos meses, entre ellas la dictada por el Tribunal Supremo en relación con la fijación de las vacaciones y otros pronunciamientos de interés en materia laboral que repasaremos en nuestra sección de Tribunales en Corto.

Igualmente, abordaremos cuestiones de aplicación práctica para los departamentos de Recursos Humanos, analizando el alcance de determinados permisos retribuidos y otras materias que continúan generando dudas interpretativas en el ámbito laboral.

Y, por último, dedicaremos nuestra sección de novedades legislativas a las nuevas obligaciones de información sobre las condiciones de trabajo introducidas recientemente por el legislador.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores. ■

¡Y siempre a vuestra disposición!





Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

Presiyana Grigorova
grigorova@rsm.es

> Tribunales en corto

¿Qué hay de nuevo viejo?

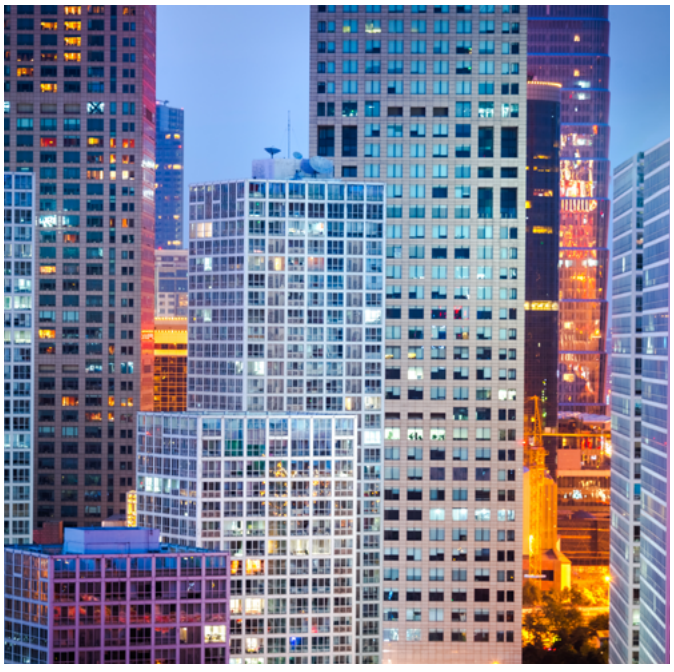
Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

Presiyana Grigorova

Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2026: El permiso retribuido de 5 días por hospitalización de un familiar no se agota con el alta hospitalaria ni se limita a un único periodo al año.

Ante el TS se plantea la controversia sobre cómo debe interpretarse el permiso retribuido de 5 días del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores por hospitalización o enfermedad grave de un familiar, en un conflicto colectivo promovido por UGT, CCOO y CSIF contra el Grupo RACE.

En este sentido, el TS, confirma que ese permiso no está limitado a un único periodo al año, sino que cada hecho causante distinto genera su propio derecho a los 5 días, debiéndose ello a que la Directiva europea de conciliación familiar que transpone el precepto es una norma de mínimos que España puede mejorar libremente, sin que el Real Decreto-ley 5/2023 haya introducido ninguna limitación anual. A través del Fallo, el TS, desestimando el recurso interpuesto por las Empresas, reitera además que el permiso por hospitalización no se agota con el alta hospitalaria, sino que se prolonga mientras el familiar siga necesitando reposo domiciliario, porque la clave no es si sigue ingresado, sino si continúa necesitando cuidados.



Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de julio de 2026: Reducir el porcentaje de teletrabajo pactado con un trabajador con discapacidad exige su consentimiento individual, sin que quepa un periodo de consultas colectivo.

La sentencia analiza un supuesto en el que el Grupo RACC redujo unilateralmente del 100% al 75% el porcentaje de teletrabajo que venía disfrutando el personal con discapacidad reconocida, una vez caducado el acuerdo colectivo que lo amparaba. Varios sindicatos demandaron a la Empresa al considerar que se trataba de una modificación sustancial de carácter colectivo que exigía un periodo de consultas conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El TS confirma que, en materia de teletrabajo, rige como ley especial la Ley 10/2021, conforme a la cual la modificación del porcentaje de presencialidad siempre exige un nuevo acuerdo individual y por escrito con cada trabajador, sin que la negociación colectiva pueda imponerla ni sustituir ese consentimiento individual, por muchos trabajadores que se vean afectados. Por ello, el Alto Tribunal corrige parcialmente a la Audiencia Nacional: la nulidad de la medida no puede declararse con carácter general para toda la plantilla por la mera ausencia de un periodo de consultas que nunca era exigible, sino que solo procede, de forma individualizada, respecto de aquellos trabajadores que no hayan prestado su consentimiento al cambio.

Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de junio de 2026: ¿Basta una disconformidad verbal con una orden empresarial para activar la garantía de indemnidad frente a un despido posterior?

Ante el TS se plantea la controversia sobre si basta con que una trabajadora mostró su disconformidad verbal con



Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

Presiyana Grigorova
grigorova@rsm.es

una nueva orden de su empresario (que debía trabajar algunos sábados) y, seis días después, fue despedida disciplinariamente, reconociendo la propia empresa que el despido era improcedente. El TS confirma que, en este caso, sí hubo indicio suficiente de represalia para declarar el despido nulo, aunque matiza que se trata de "un caso límite" y que una simple queja genérica no bastaría por sí sola. El Tribunal vuelve a ampliar el ámbito de cobertura de la garantía de indemnidad, extendiéndola a una disconformidad meramente verbal con una orden empresarial, sin necesidad de una reclamación formal.

Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de mayo de 2026: No se puede dejar de abonar un plus de asistencia durante el disfrute de un permiso legalmente retribuido.

La cuestión planteada a la Sala de lo Social del TS consiste en decidir si una Empresa puede dejar de abonar un plus de asistencia a aquellos trabajadores que disfrutan de permisos legalmente retribuidos, tales como el permiso por fuerza mayor familiar, por deberes inexcusables, por donación de órganos o por riesgo grave. El TS, tras recordar la diferencia esencial entre un permiso retribuido y una suspensión del contrato de trabajo, confirma que la Empresa no puede dejar de abonar dicho plus durante el disfrute de esos permisos, por tratarse de situaciones en las que el contrato sigue vigente y el trabajador conserva el derecho a su retribución habitual, a diferencia de lo que ocurre durante la incapacidad temporal, en la que sí cabe dejar de abonarlo al tratarse de un supuesto de suspensión contractual.

¿Te ha sido útil la presente información? Para cualquier duda o comentario sobre estas sentencias o su aplicación en tu empresa, no dudes en ponerte en contacto conmigo, o con cualquier miembro del Departamento de Derecho del Trabajo de RSM. Estaremos encantados de asesorarte. ■





Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

Lucía Álvarez Saura
lalvarez@rsm.es

> Asunto del mes

El permiso retribuido de cinco días por enfermedad grave u hospitalización: ¿tiene un límite anual y se extiende al reposo domiciliario tras el alta?

Lucía Álvarez Saura

El artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores reconoce a los trabajadores el derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante cinco días en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta segundo grado o personas convivientes que requieran cuidado efectivo. Esta redacción procede del Real Decreto-ley 5/2023, que incorpora la Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional.

Hasta ahora, su aplicación generaba dos dudas recurrentes: si podía disfrutarse más de una vez al año, y si se extendía al reposo domiciliario tras el alta hospitalaria. El Tribunal Supremo ha resuelto ambas cuestiones en su Sentencia 753/2026, de 25 de septiembre, desestimando el recurso de las empresas del grupo RACE.

¿Cuál fue el caso enjuiciado?

Tres organizaciones sindicales (FeSMC-UGT, CCOO y CSIF) interpusieron una demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional frente a varias empresas del grupo RACE, solicitando que se declarasen nulas dos prácticas empresariales: limitar el permiso retribuido del artículo 37.3.b) ET a un máximo de cinco días laborables al año, y limitar su reconocimiento exclusivamente a los días de hospitalización o intervención con ingreso hospitalario, aunque el familiar siguiera necesitando después cuidados domiciliarios.

La Audiencia Nacional estimó íntegramente la demanda, declarando el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar el permiso cada vez que concurriera un nuevo hecho causante, sin límite anual, y a seguir disfrutándolo tras el alta hospitalaria mientras persistiera la necesidad de cuidados en el domicilio. Frente a ello, las empresas recurrieron en casación ante el Tribunal Supremo, invocando el principio de interpretación conforme al Derecho de la Unión Europea, ya que el artículo 6 de la Directiva 2019/1158 se refiere literalmente a "cinco días laborables al año por trabajador".

¿Cuál es la interpretación del Tribunal Supremo?

El Tribunal Supremo desestima el recurso, despejando ambas incógnitas con una argumentación especialmente clara sobre los límites del principio de interpretación conforme.

Sobre el límite anual, el Tribunal Supremo recuerda que la Directiva 2019/1158 es una norma de armonización mínima. Así su artículo 16 permite a los Estados miembros a mantener o introducir disposiciones más favorables para los trabajadores, sin que ello suponga infracción alguna del Derecho de la Unión. Comparando el texto del artículo 37.3.b) ET antes y después del Real Decreto-ley 5/2023, la Sala constata que la reforma se limitó a elevar de dos a cinco el número de días de permiso, sin introducir ningún tope anual que antes no existiera. Por ello, debe mantenerse la interpretación tradicional, y por ello cada supuesto de hecho habilitante, esto es cada enfermedad grave, hospitalización o intervención, genera un nuevo periodo de hasta cinco días, sin que quepa limitar su disfrute a un único periodo por año natural.

Sobre la extensión del permiso al reposo domiciliario, el Tribunal Supremo reitera, con cita de numerosos precedentes de la propia Sala Cuarta, que la clave no reside en el alta hospitalaria sino en el alta médica. El alta hospitalaria no conlleva de forma automática la extinción o finalización del permiso cuando no va acompañada de la correspondiente alta médica, debiendo presumirse la persistencia de los requisitos del permiso -gravedad y reposo domiciliario- mientras el familiar continúe necesitando cuidados efectivos tras el alta hospitalaria.

El Tribunal Supremo añade dos matices relevantes. Primero, que al tratarse de una Directiva de mínimos, una interpretación del artículo 37.3.b) ET más amplia que la literalidad de la norma europea no puede considerarse contraria al Derecho de la Unión, precisamente porque se sitúa por encima del estándar mínimo exigido. Segundo, que la aplicación de criterios de perspectiva de género resulta procedente, al tratarse de un permiso mayoritariamente disfrutado por mujeres en su rol de cuidadoras familiares.

→



Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

Lucía Álvarez Saura
lalvarez@rsm.es

¿Qué podemos esperar?

Esta Sentencia tiene un alcance práctico muy relevante para cualquier empresa que aplique políticas internas que limiten el permiso del artículo 37.3.b) ET a un único periodo anual o que lo restrinjan automáticamente a la duración de la hospitalización. Dichas prácticas deberán revisarse, puesto que el Tribunal Supremo confirma que el permiso se activa de nuevo con cada hecho causante y que se prolonga, dentro del máximo de cinco días, mientras subsista la necesidad de cuidados domiciliarios acreditada mediante el correspondiente parte médico.

Cabe destacar, además, que la Sentencia consolida un criterio ya asentado por la Sala Cuarta en pronunciamientos anteriores, lo que aporta una notable seguridad jurídica en una materia especialmente litigiosa. No obstante, el propio Tribunal deja abierta una cuestión: qué ocurre cuando un mismo proceso patológico da lugar a varias hospitalizaciones o necesidades de cuidados sucesivas, extremo que no era objeto de este litigio y que previsiblemente seguirá generando controversia en el futuro.

En definitiva, las empresas deben extremar la prudencia a la hora de limitar el disfrute de este permiso, tanto en su dimensión temporal como en su alcance material.

Para ello, desde el Departamento de Laboral de **RSM**, te podemos asesorar y ayudar en cualquier cuestión relacionada con la aplicación de este permiso, por lo que no dudes en ponerte en contacto con nosotros. ■

> El permiso puede disfrutarse de nuevo cada vez que concurra una nueva enfermedad grave, hospitalización o intervención.





Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

Patricia Miralles
pmiralles@rsm.es

› Sentencia del mes

Los protocolos de vacaciones no pueden imponer periodos sin acuerdo con los trabajadores. STS de 9 de septiembre de 2026

Patricia Miralles

La organización de las vacaciones constituye una cuestión especialmente relevante para las empresas con plantillas numerosas, que necesitan establecer criterios para gestionar las solicitudes y garantizar el adecuado funcionamiento del servicio.

Sin embargo, la facultad empresarial de organizar las vacaciones tiene sus límites. El establecimiento de un protocolo interno no permite imponer unilateralmente los periodos de disfrute, que deben fijarse de común acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, de conformidad con lo previsto en el convenio colectivo aplicable.

En este sentido, el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que los periodos de vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador y que, en caso de desacuerdo, corresponderá a la jurisdicción social determinar las fechas de disfrute.

La cuestión radica, por tanto, en distinguir entre los protocolos que se limitan a establecer criterios organizativos para gestionar las solicitudes de vacaciones y aquellos que, por su contenido, predeterminan de forma obligatoria cuándo deben disfrutarse.

Pues bien, veamos qué sucede en este caso...

¿Qué sucede en este caso?

La Confederación General del Trabajo (CGT) presentó una demanda de conflicto colectivo frente a la empresa Castilian Enterprise Union, S.A., solicitando la nulidad de la normativa de vacaciones que la empresa había impuesto unilateralmente, y que esta se ciñese a lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

La empresa se encontraba sujeta al III Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center, cuyo artículo 29 reconoce treinta y dos días naturales de vacaciones, que pueden dividirse en periodos de siete días continuados, debiendo disfrutarse preferentemente al menos catorce días consecutivos durante el periodo estival. Asimismo, contempla la posibilidad de disfrutar hasta cuatro días sueltos, de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

No obstante, la empresa había implantado unos protocolos de vacaciones para los años 2024 y 2025 que, además de establecer criterios para organizar las solicitudes, distribuir los periodos por departamentos y turnos y atender determinadas circunstancias familiares, obligaban a disfrutar dos semanas de vacaciones fuera del periodo estival: una durante el primer semestre del año y otra durante el segundo.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional estimó parcialmente la demanda y declaró la nulidad de esta última previsión, al considerar que la empresa no podía imponer unilateralmente dicha distribución de las vacaciones. Sin embargo, mantuvo la validez del resto de las disposiciones organizativas del protocolo.

Frente a esta resolución, tanto la empresa como el sindicato CGT interpusieron recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

¿Qué alega la Empresa?

La empresa sostuvo que los protocolos de vacaciones se limitaban a establecer criterios objetivos y transparentes para organizar las solicitudes de una plantilla de aproximadamente quinientas personas, sin contravenir el convenio colectivo ni impedir que cada trabajador formulase sus preferencias.

En particular, defendió la validez de la previsión que obligaba a distribuir las dos semanas de vacaciones no correspondientes al periodo estival entre el primer y el segundo semestre del año, alegando que respondía a necesidades organizativas y de gestión del servicio.

Asimismo, solicitó la revisión de determinados hechos probados para incorporar referencias a acuerdos previos con la representación legal de los trabajadores en algunos centros de trabajo y cuestionó la consideración de la Asociación de Compañías de Experiencia con Cliente (CEX) como parte interesada en el procedimiento.

→



Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

Patricia Miralles
pmiralles@rsm.es

Por su parte, el sindicato CGT sostuvo que la nulidad declarada por la Audiencia Nacional resultaba insuficiente y que los protocolos debían anularse en su integridad, por considerar que vulneraban el convenio colectivo e incurrían en abuso de derecho y fraude de ley.

¿Qué resolvió el Tribunal Supremo?

La Sala desestima íntegramente ambos recursos de casación y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional.

El Tribunal Supremo recuerda que, conforme al artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de disfrute de las vacaciones debe fijarse de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. No obstante, precisa que dicho acuerdo puede alcanzarse por distintas vías, sin que resulte imprescindible una negociación individualizada con cada trabajador.

A partir de esta premisa, la Sala distingue entre dos tipos de decisiones empresariales: aquellas que se limitan a establecer criterios de gestión y ordenación de las solicitudes de vacaciones y aquellas otras que predeterminan los periodos en los que deben disfrutarse.



Los criterios meramente organizativos no requieren negociación previa, siempre que respeten la normativa aplicable y permitan a las personas trabajadoras formular sus solicitudes y manifestar sus preferencias.

Por ello, el Tribunal considera válidas las previsiones de los protocolos relativas al procedimiento de solicitud, la distribución por departamentos y turnos, el orden alfabético de asignación, las circunstancias familiares o la posibilidad de permutar periodos vacacionales. Estas medidas no contravienen el convenio colectivo y, además, aportan transparencia y objetividad a la gestión empresarial de las vacaciones.

Sin embargo, alcanza una conclusión distinta respecto de la obligación de disfrutar dos semanas fuera del periodo estival, una en cada semestre del año.

La Sala considera que esta previsión no constituye un mero criterio organizativo, sino una imposición que obliga a disfrutar las vacaciones en determinados periodos e impide hacerlo en otros. Al no derivarse dicha limitación del convenio colectivo, la empresa no podía establecerla unilateralmente sin alcanzar el correspondiente acuerdo con las personas trabajadoras o su representación legal.

El Tribunal recuerda, además, que este criterio resulta coherente con sus anteriores pronunciamientos, entre ellos las SSTS 533/2021, de 18 de mayo, y 976/2024, de 3 de julio, en las que también examinó decisiones empresariales que restringían unilateralmente las posibilidades de elección de los periodos vacacionales.

En consecuencia, el Tribunal Supremo desestima tanto el recurso de la empresa como el del sindicato CGT, confirma la nulidad parcial de los protocolos de vacaciones y declara la firmeza de la sentencia de la Audiencia Nacional, sin imposición de costas. Asimismo, ordena la pérdida del depósito constituido por la empresa para recurrir.

Esta sentencia pone de manifiesto que las empresas pueden establecer protocolos internos para organizar y gestionar las solicitudes de vacaciones, especialmente cuando las necesidades del servicio exigen criterios objetivos de distribución. Sin embargo, estos protocolos no pueden utilizarse para imponer unilateralmente periodos de disfrute que no estén previstos en el convenio colectivo ni hayan sido acordados con las personas trabajadoras o su representación legal.

Desde **RSM** nos ponemos a tu disposición para resolver cualquier duda sobre la elaboración de protocolos de vacaciones, su adecuación al convenio colectivo aplicable y las implicaciones de su incumplimiento. ■



Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

Laura Revuelto Henández
lrevuelto@rsm.es

> Notícias legislativas

Real Decreto 723/2026 sobre las nuevas obligaciones de información sobre las condiciones de trabajo: ¿cómo se interpretará entre trabajadores y empresarios?

Laura Revuelto Henández

El 15 de septiembre de 2026 se publicó en el BOE el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (la "Directiva").

Esta norma deroga íntegramente el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, y amplía de forma considerable el contenido mínimo de información que las empresas deben facilitar a sus trabajadores, dando respuesta a las novedades que exige la Directiva, pero que ya en gran medida tenían reflejo en nuestro ordenamiento interno.

Con esta reforma, el Real Decreto persigue:

- Garantizar la previsibilidad y transparencia de las condiciones de trabajo esenciales.
- Actualizar la lista de elementos esenciales del contrato sobre los que debe informarse por escrito.
- Incorporar nuevas obligaciones de información, entre ellas, la relativa a la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones.

A continuación, te exponemos un resumen de los apartados de mayor interés:

Información que debe facilitarse a toda persona trabajadora

El Real Decreto, de aplicación a las relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas, obliga a la empresa a informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral. Esta obligación se entiende cumplida cuando dicha información ya figure en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Entre los extremos más novedosos que deben constar se encuentran los siguientes:

- El domicilio social de la empresa y, cuando sean distintos, el centro de trabajo o, en su caso, el centro de adscripción en el trabajo a distancia.
- La categoría o grupo profesional, incluyendo una descripción resumida del puesto que permita conocer con suficiente precisión su contenido específico.
- En materia salarial, la cuantía del salario base y de cada complemento salarial por separado, su periodicidad y método de pago, así como el modo de cálculo de los conceptos variables y los criterios que determinan su percepción.
- En materia de tiempo de trabajo, la duración y distribución horaria de la jornada diaria, semanal y anual, identificando el trabajo nocturno o a turnos, los procedimientos de modificación de jornada y cambios de turno, los acuerdos sobre horas extraordinarias, la duración de las vacaciones y, en los contratos fijos-discontinuos, los periodos de actividad e inactividad o su estimación.
- La duración y condiciones del periodo de prueba, incluyendo las obligaciones de empresa y trabajador de realizar las experiencias que constituyan su objeto.
- La existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones que afecten a condiciones de trabajo, con sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento.
- La existencia e identificación del plan de igualdad, de la política de conciliación cuando mejore la legalmente exigida, del protocolo de acoso sexual y, en su caso, de las medidas para la igualdad real de las personas LGTBI.



Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

Laura Revuelto Henández
lrevuelto@rsm.es



- El procedimiento de extinción del contrato, con los requisitos formales y plazos de preaviso.

- La identificación del convenio colectivo aplicable, con su código, fecha de publicación y situación de ultraactividad, así como el sistema de colaboración con la Seguridad Social y las mejoras voluntarias de la acción protectora.

La información sobre los conceptos relativos al salario, al tiempo de trabajo, al periodo de prueba, a la formación, al procedimiento de extinción y al sistema de gestión con la Seguridad Social, entre otros, podrá remitirse mediante referencia precisa a las disposiciones legales, reglamentarias o convencionales que los regulen, siempre que dicha referencia permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

Información adicional en caso de prestación de servicios en el extranjero

Cuando la persona trabajadora deba prestar servicios habitualmente en el extranjero por un periodo superior a cuatro semanas consecutivas, la empresa deberá completar la información anterior con el país o países de destino, la duración del trabajo, la moneda de pago del salario, las retribuciones y compensaciones vinculadas al desplazamiento y las condiciones de repatriación. En el caso de desplazamientos transnacionales dentro de la UE o del Espacio Económico Europeo, deberá además informarse sobre las retribuciones conforme a la legislación del Estado de acogida y sobre el portal oficial de desplazamiento de dicho Estado.

Forma, medios y plazos para facilitar la información

La información deberá facilitarse por escrito, en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible, se pueda almacenar e imprimir y la empresa conserve prueba de su transmisión o recepción. En el caso de personas trabajadoras con discapacidad o capacidad intelectual límite, la empresa deberá garantizar que la información sea accesible y comprensible.

La información sobre los elementos esenciales del contrato deberá entregarse con carácter previo al inicio de la relación laboral; la relativa a la prestación de servicios en el extranjero, antes de la partida; y la relativa a cualquier modificación de las condiciones informadas, lo antes posible y, como máximo, el día en que el cambio surta efecto. Esta última obligación no será exigible cuando la modificación derive de un cambio en la norma o convenio al que se hubiera hecho referencia.

Para las relaciones laborales ya vigentes a la entrada en vigor del Real Decreto, la empresa deberá facilitar



Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

Laura Revuelto Henández
lrevuelto@rsm.es



la información a la persona trabajadora que la solicite expresamente, en el plazo de treinta días hábiles desde la recepción de la solicitud, salvo que ya constase en su poder.

Disposiciones específicas para la pesca y la gente de mar

El Real Decreto dedica sus capítulos III y IV a los contratos de trabajo de los pescadores y de la gente de mar que presten servicios a bordo de buques abanderados en España o registrados bajo jurisdicción española, con independencia de la duración de dichos contratos. En ambos casos se exige la formalización escrita del contrato, se detalla su contenido mínimo (identidad de las partes, buque, viaje, salario, víveres, tiempo de trabajo, cobertura de Seguridad Social, condiciones de terminación y convenio aplicable, entre otros extremos) y se prevé la puesta a disposición de modelos de contrato en español e inglés por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Modelos oficiales y entrada en vigor

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, puso a disposición de empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo sobre las condiciones de trabajo el pasado jueves 1 de octubre de 2026. No obstante, la publicación de este modelo no condiciona la exigibilidad de las obligaciones de información, que debe cumplirse desde la entrada en vigor de la norma por cualquier medio que garantice su constancia y accesibilidad.

El Real Decreto entró en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE, es decir, el 5 de octubre de 2026.

Conclusiones

El Real Decreto 723/2026 supone una ampliación relevante del derecho de información de las personas trabajadoras sobre sus condiciones de trabajo, incorporando aspectos hasta ahora no recogidos expresamente en nuestro ordenamiento, como la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones, las políticas de conciliación e igualdad o las medidas en favor de las personas LGTBI.

Si bien buena parte del contenido exigido ya se recogía, de forma dispersa, en la legislación laboral vigente, la nueva norma obliga a revisar en profundidad los modelos de contrato y los documentos informativos complementarios utilizados por las empresas, para asegurar que incorporan todos los extremos exigidos y que, en los casos permitidos, remiten de forma precisa a la ley o al convenio colectivo aplicable.

Determinados aspectos de la norma, como el alcance exacto de la información exigida sobre los criterios de determinación de los conceptos salariales variables o sobre las obligaciones durante el periodo de prueba, resultan aún imprecisos y previsiblemente serán objeto de interpretación por los tribunales y por la propia Administración en los próximos meses.

En cualquier caso, dado que el incumplimiento de estas obligaciones de información puede derivar en responsabilidad para la empresa, recomendamos revisar y actualizar cuanto antes la documentación contractual e informativa, adaptándola a las exigencias del Real Decreto 723/2026. ■

RSM

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL

BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA | SEVILLA | OPORTO

RSM Spain Proffesional Corporation, S.L.P. y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ . La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2026

