

# Flash Laboral – septiembre 2026

## 1. 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.

El nuevo Real Decreto tiene por objeto regular la información que las empresas deben poner a disposición de los trabajadores. Entrará en vigor a los veinte días de su publicación, es decir, el **5 de octubre de 2026**. Se aplica a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el Estatuto de los Trabajadores **contratos de duración superior a cuatro semanas**.

Respecto a los plazos, la información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo debe ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora **con carácter previo al inicio de la relación laboral**; la información en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora antes de su partida al extranjero y la información sobre la modificación de las condiciones de la relación laboral deberá ser entregada por la empresa a la persona trabajadora lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

### a) Nueva información obligatoria (Artículos 3, 4 y 5)

|                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Identidad de las partes                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Razón social, NIF, etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                            |
| Duración del contrato                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Fecha de inicio.</li> <li>Fecha de finalización y duración previsible (para contratos temporales).</li> </ul>                                                                                                                                                                 |
| Domicilio de la empresa                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección del domicilio social y centro de trabajo.</li> <li>Centro de trabajo al que se adscribe el trabajador a distancia.</li> <li>Centro de trabajo móvil o itinerante o cuando el trabajador pueda determinar libremente su lugar de prestación de servicios.</li> </ul> |
| Contenido de la prestación laboral                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Cuando sea temporal, identificación precisa de la causa habilitante de la contratación, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista del contrato.</li> </ul>                                                                        |
| Categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> <li>Caracterización o la descripción resumida del mismo, que permita conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.</li> </ul>                                                                                                                             |
| Salario                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Cuantía del salario base y complementos, periodicidad y método de pago.</li> <li>Modo de cálculo de los conceptos variables y criterios que determinan su percepción.</li> </ul>                                                                                              |

|                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tiempo de trabajo</b>                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo, diaria, semanal y anual.</li> <li>• Identificar la jornada que se hace de manera nocturna o a turnos.</li> <li>• Supuestos y procedimientos para la modificación de la jornada.</li> <li>• Acuerdos relativos a Horas extraordinarias y su retribución.</li> </ul>                                                          |
| <b>Vacaciones</b>                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento por el cual se fija el periodo o su disfrute.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Distribución irregular de la jornada</b>                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de fijación, con horas y días de referencia en los que la empresa puede exigir la prestación de servicios.</li> <li>• Períodos mínimos de preaviso antes del comienzo de la tarea y de su cancelación.</li> <li>• En caso de contratos fijo-discontinuos, los periodos de actividad e inactividad o su estimación. Pueden concretarse en el momento del llamamiento.</li> </ul> |
| <b>Periodo de prueba</b>                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración concreta.</li> <li>• 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.</li> </ul>                                                                                                                                                                             |
| <b>Derecho a formación</b>                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aquella que proporcione la empresa.</li> <li>• Cursos, asistencia a formaciones, becas etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>ETT's</b>                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identidad de la empresa usuaria (Razón social, NIF etc.).</li> <li>• Causa que habilita la celebración de cada contrato de puesta a disposición.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Sistemas algorítmicos de toma de decisiones</b>                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pautas, criterios y reglas de funcionamiento.</li> <li>• Cuando se usen para decidir sobre fijación, variación o modificación de condiciones laborales: duración y distribución de la jornada, asignación de tareas, salarios, progresión profesional, lugar de trabajo o extinción del contrato.</li> </ul>                                                                            |
| <b>Plan de Igualdad</b>                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia e identificación del mismo.</li> <li>• Política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</b>                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia, identificación, acceso al documento etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Medidas y recursos para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI</b>                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En caso de disponer de ellas.</li> <li>• Que medidas, que recursos, como pueden acceder las personas LGTBI</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Extinción del contrato</b>                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Requisitos formales, duración de plazos de preaviso.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Convenio aplicable</b>                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Referencia al código de cada convenio y a la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente.</li> <li>• Periodo de vigencia.</li> <li>• Situación de ultraactividad vigente.</li> </ul>                                                                                                                                                                                     |
| <b>Sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social</b>                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad gestora de o colaboradora con la Seguridad Social.</li> <li>• Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.</li> <li>• Planes y fondos de pensiones promovidos en favor de los trabajadores y aportaciones realizadas a los mismos.</li> </ul>                                                                                                            |
| <b>Supuestos en los que podrían producirse modificaciones en el contenido de la prestación laboral, categoría o grupo profesional, cálculo salarial o tiempo de trabajo</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento que debería seguirse para ello</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Prestación de servicios en el extranjero (si es superior a 4 semanas)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>País, duración, moneda del salario, retribuciones y compensaciones, y repatriación.</li> <li>En la UE/EEE las retribuciones exigibles en el Estado de acogida y el enlace a su portal oficial de desplazamientos.</li> <li>La información sobre la moneda del salario y sobre las retribuciones conforme a la legislación del Estado de acogida se facilite mediante una referencia precisa a las disposiciones legales, reglamentarias o convenios colectivos aplicables.</li> </ul> |
| <b>Extinción del contrato</b>                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Requisitos formales, duración de plazos de preaviso o de no ser posible facilitarlo las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Modificación sobre las condiciones de la relación laboral</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Toda modificación de los elementos y condiciones de los artículos deberá comunicarse por escrito, salvo que esta se derive de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos que sean de aplicación y se produzca una modificación de los mismos</li> </ul>                                                                                                                                                                                 |

La información relativa a ciertas cuestiones ((i) cuantía del salario base y de cada uno de los complementos salariales; (ii) las cuestiones de tiempo de trabajo, salvo lo referente a distribución irregular de la jornada; (iii) la duración y condiciones del periodo de prueba; (iv) el derecho a formación proporcionada por la empresa; (v) el procedimiento de extinción del contrato y; (vi) el sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social) puede facilitarse mediante una **referencia** a disposiciones legales, reglamentarias o al convenio colectivo de aplicación, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

## b) Medios de información (Artículo 6)

La información podrá entregarse en papel o electrónicamente si es accesible, almacenable e imprimible, y la empresa conserva prueba de entrega. Para personas con discapacidad o capacidad intelectual límite deberá ser accesible y comprensible.

## c) Información a empleados con contrato en vigor (DA 1ª y 2ª y DT Única)

Para relaciones vigentes a la entrada en vigor del RD, la empresa debe facilitar esta información, sólo si la persona trabajadora **la solicita**, en **treinta días hábiles**, siempre que no obrase ya en su poder.

El Servicio Público de Empleo Estatal pondrá a disposición un modelo de documento informativo. No obstante, la existencia o no del modelo no cambia que las obligaciones de información del real decreto sean exigibles; hasta que se publique, la empresa deberá dar la información contractual por cualquier medio que garantice su constancia y accesibilidad para la persona trabajadora.

## d) Recomendaciones para las empresas

Desde una perspectiva práctica, el principal impacto será en la gestión documental y procesos internos. En particular:

- Revisar la documentación de contratación para comprobar que cubre todos los extremos exigidos por la norma, ya que introduce obligaciones de información sobre multitud de materias que tradicionalmente no aparecían de forma expresa en la documentación contractual.
- Conservar evidencia de que la información se ha entregado al trabajador y de cuándo se ha hecho.
- Establecer un procedimiento interno que permita responder rápidamente si un empleado actual solicita la información prevista por el RD, dada la existencia del plazo de 30 días hábiles.
- Revisar cómo se documentarán futuras modificaciones de condiciones para asegurar que, cuando resulte aplicable, la información exigida se facilite por escrito dentro de los plazos previstos y quede constancia de ello.

## **2. Novedades Jurisprudenciales**

### **a) STS N.º 372/2026 de 15 de abril de 2026 (rec. 674/2025) Horas extraordinarias y Registro de Jornada. Carga de la prueba**

El Tribunal Supremo establece que el incumplimiento empresarial de la obligación de registro diario de jornada (art. 34.9 ET) no comporta, por sí solo y en todo caso, la inversión automática de la carga de la prueba sobre las horas extraordinarias reclamadas: la solución depende de si existía o no un horario de trabajo prefijado y conocido por ambas partes. Cuando no existe un horario fijo (trabajo con patrones irregulares o imprevisibles), la ausencia de registro obliga al empresario a probar la jornada realmente realizada, y si no lo hace debe tenerse por cierta la jornada alegada por el trabajador, siempre que este la haya concretado con precisión y en momento procesal oportuno.

### **b) STS N.º 522/2026 de 29 de mayo de 2026 (rec. 28/2025) Sistema de retribución variable y ausencias protegidas**

El Tribunal Supremo declara que un sistema de retribución variable no puede minorar el incentivo mediante mecanismos que computen como absentismo determinadas ausencias protegidas, como las derivadas de incapacidad temporal, permisos por fuerza mayor del artículo 37.9 ET o determinadas medidas de conciliación, por resultar contrarios a la Ley 15/2022. La sentencia aclara, no obstante, que los incentivos pueden vincularse al tiempo efectivamente trabajado siempre que los objetivos exigidos se ajusten proporcionalmente. En relación con la suspensión de empleo y sueldo por sanción disciplinaria, descarta que exista una “multa de haber”, pero considera ilícita la reducción por implicar una doble penalización de la misma ausencia.

### **c) STS N.º 554/2026 de 16 de junio de 2026 (rec. 219/2025) Acceso a las listas de correo con ocasión de las elecciones sindicales**

El Tribunal Supremo establece que se vulnera la libertad sindical cuando una empresa, disponiendo ya de un sistema de correo electrónico para uso interno, niega injustificadamente a un sindicato sin representatividad su utilización con ocasión de elecciones sindicales, siempre que esté acreditado que ese uso no perturba el normal funcionamiento de la actividad empresarial y no implica mayores cargas, gravámenes ni incremento de costes para la empresa.

### **d) STS N.º 547/2026 de 16 de junio de 2026 (rec. 97/2025) Las ausencias protegidas no pueden impedir el cobro de un premio de continuidad o permanencia**

El Tribunal Supremo analiza si la falta de asistencia derivada de permisos, suspensiones de contrato (art. 48.4 a 48.8 ET) o incapacidad temporal impide el devengo del premio de continuidad regulado en un convenio colectivo de empresa. La Sala concluye que no pueden afectar a dicho premio los permisos por accidente o enfermedad grave, los permisos de conciliación de la vida familiar, los permisos para realizar funciones sindicales, los relacionados con maternidad o adopción, las suspensiones reguladas en los apartados 4 a 8 del artículo 48 ET y la incapacidad temporal, pues su exclusión del premio supondría una discriminación indirecta por razón de sexo, de enfermedad o de asociación.

### **e) STS N.º 562/2026 de 23 de junio de 2026 (rec. 2521/2025) Garantía de indemnidad y reclamaciones internas**

El Tribunal Supremo declara la nulidad del despido de una trabajadora al apreciar un indicio suficiente de vulneración de la garantía de indemnidad. La Sala considera que la oposición de la trabajadora a una exigencia empresarial relativa a la realización de horas los sábados, seguida de un despido apenas seis días después y sin que la empresa acreditara una causa real ajena a represalia, justifica la inversión de la carga de la prueba. La sentencia es relevante porque valida que determinadas reclamaciones o discrepancias internas puedan quedar protegidas por la garantía de indemnidad incluso antes de la interposición de acciones formales, siempre que concurren circunstancias que revelen una conexión razonable con el ejercicio de derechos laborales.

# Equipo Laboral de Simmons España:



**Eduardo Peñacoba**  
Socio y Socio Director  
T +34 91 426 2646  
E [eduardo.penacoba](mailto:eduardo.penacoba)



**Carmen Torres**  
Socia  
T +34 91 426 2589  
E [carmen.torres](mailto:carmen.torres)



**Jesús Gimeno**  
Of Counsel  
T +34 91 426 2661  
E [jesus.gimeno](mailto:jesus.gimeno)



**Cecilia Castro**  
Managing Associate  
T +34 91 426 2647  
E [cecilia.castro](mailto:cecilia.castro)



**Sara Moukayed**  
Supervising Associate  
T +34 919 02 61 07  
E [Sara.Moukayed](mailto:Sara.Moukayed)



**Paola Vegazo**  
Supervising Associate  
T +34 914 26 29 31  
E [Paola.Vegazo](mailto:Paola.Vegazo)



**Carla Sánchez**  
Asociada  
T +34 91 4262650  
E [Carla.Sanchez](mailto:Carla.Sanchez)



**Jorge Carrasco**  
Asociado  
T +34 91 426 2684  
E [jorge.carrasco](mailto:jorge.carrasco)



**Blanca de la Peña**  
Asociada  
T +34 919 02 61 19  
E [Blanca.delaPena](mailto:Blanca.delaPena)



**Lucía Fernández**  
Asociada  
T +3491 426 2887  
E [Lucia.Fernandez](mailto:Lucia.Fernandez)



**Paulo Portela**  
Paralegal  
T +3491 426 2996  
E [Paulo.PortelaPonte](mailto:Paulo.PortelaPonte)

Reconocimientos recientes del equipo de Laboral de Simmons & Simmons España dentro de los directorios jurídicos más destacados:



**Chambers & Partners 2024**  
Employment Elite  
Promocionado a Band 3



**Legal 500 2024**  
Employment  
Promocionado a Tier 3