



# Newsletter Derecho Laboral

Septiembre 2026

**forv/s**  
**mazars**

**Normativa:** Se aprueba el Real Decreto 723/2026, que transpone la Directiva europea relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE.

La entrada en vigor de esta nueva norma el próximo día 5 de octubre, supondrá para las empresas la obligación de adaptarse a nuevas regulaciones en materia de información laboral, transparencia, previsibilidad e IA.

El Consejo de Ministros ha aprobado el nuevo marco normativo de transparencia laboral mediante el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152. Esta medida, que deroga el anterior RD 1659/1998, amplía significativamente el catálogo de información que la empresa debe facilitar a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

#### Principales novedades en la información general obligatoria

El artículo 3 del nuevo Real Decreto extiende la información que debe proporcionarse por escrito, destacando, entre otras, lo siguiente:

- Lugar de trabajo y movilidad: Se debe especificar el centro al que queda adscrita la persona trabajadora en caso de teletrabajo. Si presta servicios en múltiples centros o de forma itinerante, deberá hacerse constar expresamente
- Sistemas algorítmicos e Inteligencia Artificial: Las empresas deberán informar sobre la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados para la toma de decisiones que afecten a la relación laboral (asignación de tareas, salarios, ascensos, horarios o despidos), detallando sus pautas y reglas de funcionamiento.
- Retribución variable y horas extra: Deberá especificarse el modo de cálculo de los conceptos salariales variables y los criterios que determinan su percepción, así como los acuerdos concretos

relativos a las horas extraordinarias y su retribución.

- Distribución irregular de jornada: Se exige detallar el sistema de fijación de la distribución irregular, identificando horas y días de referencia, así como los períodos mínimos de preaviso antes de iniciar o cancelar una tarea.
- Igualdad y diversidad: Será obligatorio informar sobre la existencia e identificación del plan de igualdad aplicable, protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, políticas de conciliación de la empresa, y medidas para alcanzar la igualdad real de las personas LGTBI (si se dispone de ellas).
- Protección social: La empresa deberá identificar la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social (Mutua) por la que se opta, mejoras voluntarias de la acción protectora, y planes de pensiones promovidos a favor de la plantilla.
- Periodo de prueba: Se deberá incluir tanto la duración del periodo de prueba como información relativa a las obligaciones respectivas de la empresa y persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

#### Plazos, formalidades y régimen transitorio

La información general debe ser facilitada a la persona trabajadora con carácter previo al inicio de la relación laboral. En caso de modificaciones posteriores, se comunicarán lo antes posible y, como máximo, el día en que el cambio surta efecto.

Podrá entregarse en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible para la persona, se pueda imprimir y la empresa conserve prueba de su transmisión o recepción.

Asimismo, para las relaciones laborales que ya existan a la entrada en vigor de la norma, la empresa tendrá un plazo de 30 días hábiles para facilitar la nueva información, condicionada a que la persona trabajadora lo solicite previamente.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso al Real Decreto.

**Jurisprudencia:** La falta de diligencia en la tramitación de un protocolo de acoso laboral justifica la extinción indemnizada del contrato de trabajo.

El TSXG determina que el retraso en implementar un protocolo de acoso supone un incumplimiento grave de la legalidad ordinaria e independiente de la existencia o no de la situación de acoso denunciada.

El caso analizado destaca por hacer una separación entre las obligaciones preventivas de la empresa en materia de, en este caso, prevención del acoso frente a las situaciones objetivas de acoso que pudiesen existir. Destaca la sentencia que la tramitación de un protocolo antiacoso afecta directamente a la salud laboral de las personas trabajadoras y su mera inobservancia constituye una conducta negligente empresarial que vulnera la integridad moral de la persona trabajadora, con una doble dimensión: individual (sobre su salud) y colectiva (al despertar sospechas en la plantilla sobre la utilidad del protocolo).

Centrando el asunto en el caso concreto, la demora y posterior retraso en la instrucción del protocolo de acoso laboral es para la Sala ante incumplimiento grave de legalidad ordinaria en materia de prevención de riesgos laborales. Esto no implica que la falta de cumplimiento de esta obligación suponga determinar que objetivamente ha existido una situación de acoso, dado que no todos los incumplimientos en materia de prevención suponen vulneración de derechos fundamentales. En contrapartida, es un incumplimiento lo suficientemente grave para justificar la extinción indemnizada de la relación laboral, conforme a lo establecido en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo tanto, esta sentencia debe servir como recordatorio a las empresas de cumplir con sus obligaciones formales en materia de acoso laboral, independientemente de la entidad del supuesto que se esté enjuiciando.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.

**Jurisprudencia:** Sin indicios de exceso de jornada, la falta de registro horario no basta para condenar por horas extra cuando existe un horario fijo.

El TSJPV abandona su criterio anterior y exige al trabajador con horario prefijado aportar indicios mínimos de que realizó más horas de las pactadas para fundamentar una reclamación de horas extraordinarias.

La Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, en su sentencia de 6 de julio de 2026 (Rec. 794/2026), rectifica la doctrina que venía aplicando, según la cual, la ausencia de registro de jornada permitía dar por acreditadas las horas extraordinarias reclamadas conforme a las reglas de la carga de la prueba.

El cambio de criterio se debe a la aplicación de la STS 372/2026, de 15 de abril de 2026, la cual diferencia los supuestos de cuando se trata de un horario fijo o no para determinar la carga de la prueba.

Cuando los patrones horarios no son fijos, corresponde a la empresa probar la jornada realmente realizada y, si no lo hace ni lleva registro, se da por cierta la jornada alegada por la persona trabajadora trabajador, siempre que la haya concretado con precisión y en tiempo procesal oportuno. Sin embargo, cuando el horario del trabajador es predeterminado y conocido por ambas partes, solo debe probarse el trabajo realizado fuera de ese horario y es la persona trabajadora quien debe aportar indicios suficientes de que se produjeron excesos de jornada.

En el caso analizado, el trabajador tenía un contrato de 20 horas semanales y una jornada fija, y no aportó ni un solo indicio de haber realizado una jornada superior. Así bien, la Sala estima el recurso de la empresa, y desestima la demanda. La misma suerte corren las dietas, que se habían reconocido con el mismo argumento de la falta de fichajes, y el plus de transporte, al no acreditarse que se adelantara la incorporación al trabajo ni que a las 6:00 horas no hubiera transporte público normal, como exige el artículo 16 del convenio.

La sentencia incluye un voto particular que considera que la doctrina del Tribunal Supremo es de dudoso encaje con el Derecho de la Unión y que la Sala debería haber planteado cuestión prejudicial al TJUE, al entender que exigir indicios al trabajador vuelve a situarlo en la dificultad probatoria que la Directiva pretende evitar.

En definitiva, la resolución recuerda que la falta de registro de jornada no genera por sí sola una condena automática cuando existe un horario fijo, aunque ello no exime a las empresas de su obligación de llevarlo, y obliga a las personas trabajadoras a preparar sus reclamaciones aportando indicios y una cuantificación precisa de las horas realizadas.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.**

**Jurisprudencia:** El reenvío de información sensible a la cuenta personal durante la baja médica justifica el despido procedente, con independencia de que la información llegue o no a terceros.

**El TSJ de la Comunidad Valenciana determina que la transgresión de la buena fe contractual no exige que se acredite un perjuicio efectivo a la empresa ni la puesta a disposición de la información a terceros: basta con que la conducta del trabajador revele un quebranto consciente de los deberes de lealtad y confianza inherentes a la relación laboral.**

El caso analizado destaca por deslindar la relevancia de la difusión externa de los datos frente a la propia deslealtad de la conducta.

La Sala señala que, aunque los correos reenviados (histórico de ventas de 216 clientes por más de 6,5 millones de euros y el plan estratégico de objetivos) no llegaran a salir de la esfera del propio trabajador, concurren una serie de elementos objetivos que evidencian la mala fe: el reenvío se produjo estando ya de baja médica por IT —lo que descarta cualquier finalidad laboral legítima—, el trabajador eliminó

después los correos de la bandeja de enviados para no dejar rastro, contaba con formación específica en ciberseguridad y había suscrito un compromiso expreso de confidencialidad, y no ofreció explicaciones coherentes cuando la empresa le requirió sobre ello.

Centrando el asunto en el caso concreto, la Sala confirma que la conducta encaja en la falta muy grave de "violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa" prevista en el convenio colectivo aplicable (art. 69.3 y 69.6), sin que la ausencia de perjuicio o de comunicación a terceros module esa calificación, ya que la quiebra de confianza —para el Tribunal— "no admite graduación". Asimismo, la sentencia aclara que ni la incapacidad temporal ni la protección especial por disfrute de paternidad blindan al trabajador frente a un despido disciplinario cuando este resulta procedente por causas ajenas a esas circunstancias: la calificación de procedencia impide que entre en juego la protección reforzada del art. 55 ET.

Por lo tanto, esta sentencia debe servir como recordatorio de que en casos de reenvío no autorizado de información confidencial a cuentas personales, el elemento determinante para sancionar no es el destino final de los datos sino la propia infracción del deber de lealtad, especialmente cuando concurren indicios de ocultación y formación previa sobre la política de confidencialidad.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.**

**Jurisprudencia:** La reducción de los incentivos durante la incapacidad temporal constituye discriminación por enfermedad.

**El TSXG determina que minorar o excluir el abono del plus de objetivos por los periodos en los que la persona trabajadora permanece de baja médica supone una discriminación directa prohibida por la Ley 15/2022.**

El caso analizado destaca por consolidar la aplicación de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que introdujo la enfermedad o

condición de salud como un factor de discriminación con entidad propia. La sentencia remarca que la exclusión, prorrateo o minoración de un incentivo vinculado a objetivos por el mero hecho de existir periodos de baja temporal implica una diferencia de trato injustificada frente a las personas trabajadoras en situación de alta, especialmente cuando el sistema de cálculo tiene una base colectiva.

Centrando el asunto en el caso concreto, la empresa descontaba a las trabajadoras la parte proporcional del plus de cumplimiento de objetivos correspondiente a los días en que habían estado en situación de incapacidad temporal (IT). Para la Sala, apoyándose además en reciente doctrina del Tribunal Supremo, esta actuación unilateral de la empresa carece de base legal, estableciendo que el absentismo provocado por una situación de enfermedad no puede comportar la minoración del importe de los incentivos y declarando el derecho a cobrar dicho plus en idénticas condiciones.

Esta sentencia es un ejemplo más que debe servir como recordatorio a las empresas de la necesidad de revisar sus políticas retributivas y sistemas de incentivos. De esta manera, en sistemas de incentivos de base colectiva, no existe justificación para una penalización económica a la plantilla por encontrarse en situación de baja médica en el caso de que el requisito colectivo se cumpla o, en caso contrario, se estaría incumpliendo la actual normativa antidiscriminación.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.**

# Contacto

[derecho.laboral@forvismazars.com](mailto:derecho.laboral@forvismazars.com)

