



NEWSLETTER LABORAL

I. ANÁLISIS DE ACTUALIDAD:	3
LA NITIDEZ COMO EXIGENCIA: FORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y PUESTA A DISPOSICIÓN DE LA PERSONA EMPLEADA DE INFORMACIÓN CONTRACTUAL	3
1. Introducción	3
2. Noción legal y presunción de laboralidad	3
3. La forma del contrato: regla general y supuestos de forma escrita obligatoria.....	3
3.1. La libertad de forma	3
3.2. Los contratos que deben formalizarse por escrito	3
3.2.1. Contratos de duración determinada	4
3.2.2. Contratos formativos	4
3.2.3. Contrato a tiempo parcial y pacto de horas complementarias.....	4
3.2.4. Contrato fijo-discontinuo.....	4
3.2.5. Contrato de relevo	5
3.2.6. Trabajo a distancia	5
3.2.7. Trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero	5
4. ¿Qué implicaciones tiene no suscribir un contrato de trabajo cuando esta formalización sea preceptiva?	5
5. Claves del Real Decreto 723/2026: deber de información anterior a la puesta en marcha de la prestación de servicios.....	6
5.1. Contexto de la transposición	6
5.2. Ámbito de aplicación.....	6
5.3. El nuevo catálogo de información.....	6
5.4. La transparencia algorítmica en el contrato individual	7
5.5. La remisión a normas y convenios	7
5.6. Medios y plazos más exigentes	7
5.7. Modelos, régimen transitorio y entrada en vigor	7
6. CONCLUSIONES	7
6.1. El contrato verbal pierde terreno	7
6.2. Una novedad que acota el margen empresarial.....	8
6.3. Cuestiones prácticas y recomendaciones	8
II. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES	9
1. La frontera entre tiempo de trabajo y descanso en las guardias de localización en el sector del transporte sanitario. 9	
2. El incumplimiento de los plazos para resolver una denuncia por acoso justifica la extinción indemnizada del contrato de trabajo y la condena a indemnización por daños y perjuicios.....	9
3. ¿Una sentencia penal posterior puede hacer que se revise una sentencia laboral firme?	10
4. No cabe impugnar por la modalidad especial de MSCT del art. 138 LRJS la supresión de la jornada intensiva de verano reconocida en el convenio de la empresa cedente tras una sucesión de empresa	10

5. Cambiar de convenio colectivo no es una cuestión de encaje, sino de procedimiento	11
6. El plan de igualdad unilateral solo es válido si existe bloqueo negocial imputado a la parte social.	11
7. El Tribunal Supremo confirma que un ERE puede impugnarse por discriminación por edad a través de la tutela de derechos fundamentales, sin sujeción al plazo de caducidad del despido	12
8. El TS descarta que la jornada especial de verano en Radio Pública de Canarias sea una condición más beneficiosa	12
9. El TSJ de Cataluña confirma el despido de un trabajador que no se reincorporó a su puesto durante tres semanas y media tras el alta médica, pero condena a la empresa a abonarle el salario de ese periodo.....	13
10. El Tribunal Supremo aclara cuándo un acuerdo transaccional tras un despido cierra definitivamente el conflicto.	13
11. No cabe la minoración de la retribución variable por objetivos computando como absentismo las ausencias por IT, fuerza mayor familiar, permisos vinculados a la conciliación o suspensión de empleo y sueldo por sanción disciplinaria	14
III. NOVEDADES LEGISLATIVAS.....	16
1. Nueva regulación de la jubilación flexible: compatibilidad entre pensión y trabajo tras el Real Decreto 416/2026	16

I. ANÁLISIS DE ACTUALIDAD:

LA NITIDEZ COMO EXIGENCIA: FORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y PUESTA A DISPOSICIÓN DE LA PERSONA EMPLEADA DE INFORMACIÓN CONTRACTUAL

1. Introducción

El presente artículo aborda el contrato de trabajo como elemento nuclear de las relaciones laborales y, precisamente por ello, sometido a una constante evolución normativa.

Así, el contrato de trabajo pasó de ser un simple arrendamiento de servicios regulado por el Código Civil a convertirse, con la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 y, más tarde, con el Estatuto de los Trabajadores de 1980 (en adelante, denominado “ET”), en una institución propia, rodeada de normas imperativas que limitan la autonomía de las partes.

Desde entonces, su evolución ha seguido una tendencia claramente formalista, pues el legislador ha ido exigiendo que la relación laboral se documente. De hecho, las sucesivas reformas han ido acotando la temporalidad, estableciendo exigencias formales para buena parte de las modalidades contractuales y reforzando los derechos de información de las personas trabajadoras.

La parte de “actualidad” del presente artículo, se relaciona directamente con el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, publicado recientemente en el Boletín Oficial del Estado el pasado 15 de septiembre, y se trata de una transposición de 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, cuyo plazo de transposición vencía el 1 de agosto de 2022.

Sin alterar la regla de libertad de forma, el referido Real Decreto amplía de manera notable la información que la empresa debe facilitar por escrito y adelanta su entrega a un momento anterior al inicio de la prestación.

Para ello, en el presente contrato se analizan en primer lugar el concepto y el contenido del contrato de trabajo, los supuestos en que debe formalizarse por escrito y las consecuencias de no hacerlo, para examinar después el nuevo texto legal y sus implicaciones prácticas

2. Noción legal y presunción de laboralidad

Como primera cuestión, hay que señalar que el ET no define el contrato de trabajo de forma directa, sino a través de su ámbito subjetivo, por el que incluye explícitamente a quienes “*voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica*”. De esta fórmula se extraen las notas definitorias de la relación laboral: voluntariedad, carácter personal de la prestación, retribución, ajenidad – en los frutos, en los riesgos, en el mercado o en los medios de producción – y dependencia.

Sentado lo anterior, el artículo 8.1 del ET completa esa definición con una regla procesalmente decisiva. El contrato “*se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel*”.

La existencia de un contrato de trabajo no depende del nombre que las partes den a su relación, sino de cómo se desarrolla realmente la prestación.

Conviene, ahora bien, aclarar que, el nuevo reglamento no regula el contenido obligatorio del contrato, sino la información que debe proporcionarse, en el contrato o en documento aparte, salvo en la pesca y la gente de mar.

3. La forma del contrato: regla general y supuestos de forma escrita obligatoria

3.1. La libertad de forma

El Estatuto de los Trabajadores consagra la libertad de forma al establecer que el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Por regla general, la forma escrita no condiciona la validez del contrato, sino que facilita la prueba de su existencia y de sus condiciones. De ahí que el contrato verbal sea plenamente válido y eficaz y genere los mismos derechos y obligaciones que uno formalizado por escrito.

3.2. Los contratos que deben formalizarse por escrito

El artículo 8.2 del ET quiebra la regla de libertad de forma en un conjunto de modalidades que, en la práctica, abarcan la mayor parte de la contratación: los contratos temporales de más de cuatro semanas, los formativos, los celebrados a tiempo parcial, los fijos-discontinuos y los de relevo, los contratos de las personas que trabajan a distancia, los de los pescadores – no abordados en el artículo – y los de quienes son contratados en España

para prestar servicios en el extranjero, así como cualquier otro para el que así lo disponga una norma legal.

En cada caso, la exigencia no se agota en el soporte escrito, dado que la ley y sus normas de desarrollo imponen también un contenido determinado, cuya omisión puede ser tan relevante como la ausencia misma del documento.

3.2.1. Contratos de duración determinada

Tras el Real Decreto-ley 32/2021, el artículo 15 del ET reduce la contratación temporal a dos supuestos:

- a) Las circunstancias de la producción
- b) La sustitución de persona trabajadora.

Ambos deben formalizarse por escrito cuando su duración supere las cuatro semanas.

El contrato de duración determinada debe establecer, como mínimo, lo siguiente:

- la modalidad y la causa habilitante de la temporalidad,
- las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista,
- en la sustitución, el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución (o, en su caso, la jornada reducida que se completa o el puesto en proceso de selección),
- la duración o el término del contrato,
- el puesto y las funciones, coherentes con la causa invocada (la discordancia entre ambos es uno de los indicios de fraude más habituales en la práctica judicial) y,
- la jornada, completa o a tiempo parcial.

Es decir, no basta con invocar la modalidad ni con fórmulas genéricas del tipo “aumento de la actividad”. En consonancia con lo anterior:

- a) En el contrato por circunstancias de la producción ello supone describir el incremento ocasional e imprevisible de la actividad o la oscilación que genera el desajuste de plantilla, concretar el hecho que lo provoca (un pedido extraordinario o una campaña determinada) y justificar por qué la duración pactada es la necesaria para atenderlo, dentro del máximo de seis meses, ampliable a un año por convenio sectorial. Cuando se trate de situaciones ocasionales y previsibles, el contrato debe identificar esas situaciones, que no pueden superar noventa días al año ni utilizarse de forma continuada.
- b) En el contrato de sustitución deben constar el nombre de la persona sustituida y la causa de la

sustitución. Si se celebra para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora, habrá que identificarla y señalar la causa legal o convencional de la reducción, y si se concierta para cubrir un puesto durante un proceso de selección o promoción, deberá precisarse ese puesto, con un límite de tres meses.

3.2.2. Contratos formativos

Respecto de esta segunda modalidad contractual, el artículo 11 del ET regula las dos modalidades formativas, la formación en alternancia y la obtención de la práctica profesional, y establece como norma común que el contrato se formalice por escrito e incorpore el texto del plan formativo individual. Su desarrollo reglamentario se contiene en el Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre.

Los contenidos mínimos de ambas modalidades pueden resumirse de la siguiente manera:

- Para la formación en alternancia: duración, puesto y tareas vinculadas directamente a la formación, plan formativo individual, convenio de cooperación con el centro (salvo formación en la empresa), personas tutoras de la empresa y del centro, y distribución entre trabajo y formación.
- Para la práctica profesional: titulación habilitante y fecha de terminación de los estudios, puesto adecuado al nivel formativo, duración de entre seis meses y un año, plan formativo individual y persona tutora.

3.2.3. Contrato a tiempo parcial y pacto de horas complementarias

Para este supuesto, el artículo 12.4.a) del ET exige que el contrato a tiempo parcial contenga, al menos:

- el número de horas ordinarias contratadas, al día, a la semana, al mes o al año,
- su distribución conforme al convenio,
- la duración del contrato y, si es temporal, su causa,
- en el pacto de horas complementarias, el número de horas exigibles dentro de los límites legales o convencionales.

Así, aunque el contrato conste por escrito, la omisión de las horas o de su distribución basta para que opere la presunción de jornada completa.

3.2.4. Contrato fijo-discontinuo

El artículo 16.2 del ET exige que el contrato fijo-discontinuo se formalice por escrito y refleje los

elementos esenciales de la actividad. Como contenido mínimo se debe reflejar:

- la duración, real o estimada, del período de actividad,
- la jornada y su distribución horaria, también de forma estimada si es preciso,
- la referencia a los criterios de llamamiento y al medio de notificación y,
- si se vincula a contratos o concesiones, el plazo máximo de inactividad.

La ley admite que estos datos figuren de forma estimada, dado el carácter intermitente o estacional de la prestación, y que se concreten en el momento del llamamiento. Algunos convenios sectoriales precisan esta exigencia, pidiendo que se indiquen los meses de alta o baja previsibles según el ritmo histórico de la actividad.

Por último, señalar que el fijo-discontinuo a tiempo parcial solo es posible si lo autoriza un convenio de ámbito sectorial.

3.2.5. Contrato de relevo

El contrato de relevo, regulado en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del ET en conexión con el régimen de la jubilación parcial de la Ley General de la Seguridad Social, debe identificar:

- a la persona que se jubila parcialmente y la reducción de jornada que se le aplica,
- a la persona relevista, su puesto y sus funciones,
- la jornada del relevista, que como mínimo cubrirá la que deja vacante el jubilado parcial y,
- la duración del contrato, que dependerá del régimen de jubilación parcial en que se encuadre.

3.2.6. Trabajo a distancia

El artículo 13 del ET remite a la Ley 10/2021, de 9 de julio, cuyo artículo 6 exige que el acuerdo de trabajo a distancia se formalice por escrito – en el contrato inicial o en un momento posterior –, y que se entregue copia a la representación legal. El artículo 7 fija su contenido mínimo, que comprende:

- el inventario de medios, equipos y herramientas, incluidos los consumibles, y su vida útil,
- los gastos que la persona trabajadora pueda tener por trabajar a distancia y la forma de cuantificar y abonar su compensación,
- el horario y, en su caso, las reglas de disponibilidad, así como el porcentaje y la distribución entre trabajo presencial y a distancia,

- el centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora y el lugar elegido por ella para trabajar a distancia,
- los plazos de preaviso para la reversibilidad, los medios de control empresarial y el procedimiento ante dificultades técnicas y,
- las instrucciones sobre protección de datos y seguridad de la información, y la duración del acuerdo.

3.2.7. Trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero

Estos contratos deben constar siempre por escrito y, además de las menciones comunes, deben precisar:

- el país o países de destino y la duración prevista del trabajo en el extranjero,
- la moneda en que se abonará el salario,
- las retribuciones, compensaciones y ventajas vinculadas al desplazamiento (complementos de destino, vivienda, seguros, dietas),
- las condiciones de repatriación y,
- en su caso, la ley aplicable al contrato.

Estos extremos, antes recogidos en el Real Decreto 1659/1998 por el que se desarrollaba el artículo 8.5. del ET en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, se encuentran ahora en el artículo 4 del Real Decreto 723/2026.

4. ¿Qué implicaciones tiene no suscribir un contrato de trabajo cuando esta formalización sea preceptiva?

La ausencia de contrato escrito no lleva necesariamente a concluir que no exista relación laboral. Basta con que concurren las notas definitorias del artículo 1.1 ET para que la relación sea laboral, se haya documentado o no. De hecho, en los supuestos de falsos autónomos o de colaboraciones instrumentadas como mercantiles, la presunción del artículo 8.1 ET y la primacía de la realidad permiten declarar la laboralidad con todos sus efectos, incluida la antigüedad desde el inicio efectivo de la prestación.

Las consecuencias tienen varias vertientes:

- Las presunciones del artículo 8.2 del ET consiste en que, cuando la forma escrita sea obligatoria y no se ha formalizado de tal manera el contrato, se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa.

El artículo 12.4.a del ET reproduce la misma regla para el contrato a tiempo parcial que no refleje las horas contratadas y su distribución.

- Efectos prácticos en la extinción.

La conversión en indefinido tiene consecuencias directas en la terminación del vínculo.

- (i) Si la empresa comunicara la finalización de un supuesto contrato temporal no formalizado por escrito, y la extinción se calificara como despido improcedente, la indemnización correspondiente del artículo 56 del ET se calcularía con la antigüedad del inicio efectivo de la relación.
- (ii) Si la parcialidad no se acreditara, cabe reclamar las diferencias salariales correspondientes a la jornada completa, que también servirán de base para la indemnización.

- Responsabilidad administrativa

En el plano sancionador, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) tipifica como (i) infracción grave no formalizar por escrito el contrato cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado la persona trabajadora, y como (ii) infracción leve no informar por escrito sobre los elementos esenciales del contrato en los términos y plazos reglamentarios.

5. Claves del Real Decreto 723/2026: deber de información anterior a la puesta en marcha de la prestación de servicios.

5.1. Contexto de la transposición

La Directiva 2019/1152 sustituyó a la Directiva 91/533/CEE, que en España había desarrollado el Real Decreto 1659/1998. Conectada con el principio 7 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, actualiza los elementos esenciales sobre los que debe informarse por escrito y fija requisitos mínimos de previsibilidad.

El Gobierno ha optado por una transposición parcial mediante real decreto, al entender que gran parte de las obligaciones de la Directiva ya estaban recogidas en el ordenamiento vigente.

5.2. Ámbito de aplicación

El Real Decreto se aplica a todas las empresas y personas trabajadoras del artículo 1 del ET, a las relaciones laborales especiales en los términos de sus normas específicas y, con sus peculiaridades, al personal empleado público. Sin embargo, el capítulo II, que contiene el núcleo del deber de información, solo se aplica a las relaciones de duración superior a cuatro semanas, umbral que procede del propio artículo 8.5 del ET.

5.3. El nuevo catálogo de información

El artículo 3.2 del Real Decreto 723/2026 enumera diecisiete extremos, que pueden agruparse en seis bloques.

1. Identificación de la relación.

Comprende las partes, la fecha de inicio y, en los contratos temporales, la de finalización o su duración previsible, así como el domicilio social y el centro de trabajo o, en el trabajo a distancia, el centro de adscripción. En la contratación temporal, el reglamento traslada además al plano informativo la exigencia del artículo 15.1 del ET.

2. Puesto y retribución.

Se exige una descripción resumida del puesto de trabajo que permita conocer con precisión el contenido del trabajo y la cuantía separada del salario base y de cada complemento. La novedad de mayor trascendencia es la obligación de explicar el modo de cálculo de los conceptos variables y los criterios que determinan su percepción, con previsible impacto en los litigios sobre bonus y retribución por objetivos.

3. Tiempo de trabajo.

Es el bloque más extenso del Real Decreto y en él se concreta la idea de previsibilidad que inspira la Directiva. Incluye la jornada y su distribución, el trabajo nocturno o a turnos, los procedimientos para modificar la jornada o cambiar de turno, los acuerdos sobre horas extraordinarias y las vacaciones. Cuando exista distribución irregular, habrá que precisar también el sistema de fijación, las horas y días de referencia en que puede exigirse la prestación y los preavisos mínimos de inicio y cancelación de la tarea. En los fijos-discontinuos, deben indicarse los períodos de actividad e inactividad o su estimación.

4. Período de prueba, formación y cesión.

Se informará de la duración concreta del período de prueba y de las obligaciones de las partes durante su transcurso, del derecho a la formación proporcionada por la empresa y, en las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, de la identidad de la empresa usuaria y de la causa de cada puesta a disposición.

5. Extremos ajenos al contrato en sentido clásico. El reglamento incorpora, además, información que hasta ahora no formaba parte de la relación individual:

- la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de decisión y sus reglas de funcionamiento,
- el plan de igualdad y la política de conciliación,
- el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo y,
- las medidas planificadas para la igualdad de las personas LGTBI, cuando existan.

6. Extinción, convenio y Seguridad Social.

Por último, deben constar el procedimiento de extinción, con sus requisitos formales y plazos de preaviso, y los datos que permiten identificar el convenio aplicable (código, fecha de publicación, vigencia y, en su caso, situación de ultraactividad). También la mutua o entidad colaboradora en la gestión de la Seguridad Social, las mejoras voluntarias y los planes de pensiones, así como los supuestos y el procedimiento para modificar los elementos esenciales de la relación.

5.4. La transparencia algorítmica en el contrato individual

La letra k) del artículo 3.2. del Real Decreto 723/2026 es igualmente una de las grandes novedades. Hasta ahora, el derecho a conocer los parámetros de los algoritmos que inciden en las condiciones de trabajo era un derecho colectivo de la representación legal previsto en el artículo 64.4.d ET. El Real Decreto lo proyecta sobre cada persona trabajadora, que deberá ser informada de la existencia de estos sistemas y de sus reglas de funcionamiento cuando se utilicen para decidir sobre la jornada, la asignación de tareas, el salario, la promoción, el lugar de trabajo o la extinción del contrato.

El preámbulo vincula expresamente esta obligación con el Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial, que califica como de alto riesgo los sistemas utilizados en la gestión de las relaciones laborales. Las empresas deberán identificar las herramientas que utilizan en la gestión de personas (asignación de turnos, evaluación del desempeño o control de productividad) y explicar su funcionamiento de forma comprensible.

5.5. La remisión a normas y convenios

El artículo 3.3 del Real Decreto 723/2026 permite que parte de la información (salario, jornada, horas extraordinarias, vacaciones, período de prueba, formación, extinción y Seguridad Social) se derive de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias o

convencionales, siempre que la referencia sea precisa y permita identificar claramente la norma aplicable. La causa de la temporalidad, el puesto, el cálculo del variable o la información algorítmica deben facilitarse directamente, y las remisiones genéricas (comúnmente materializadas en “según convenio”) no bastan.

5.6. Medios y plazos más exigentes

La información debe facilitarse en uno o más documentos escritos, en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible, pueda almacenarse e imprimirse y la empresa conserve la prueba de la transmisión o recepción.

Esta cuestión del plazo es uno de los cambios más significativos también. Mientras que el Real Decreto 1659/1998 permitía a la empresa entregar la información por escrito en los dos meses siguientes al inicio de la relación laboral, ahora, la información debe entregarse con carácter previo al inicio de la relación laboral, siendo, de hecho, una opción más exigente que la propia Directiva, que permitía escalar la entrega entre el primer y el séptimo día y hasta un mes para algunos elementos. En los desplazamientos al extranjero de más de cuatro semanas consecutivas, la información adicional del artículo 4 (país, duración, moneda, retribuciones, repatriación y, en desplazamientos en la UE, portal web oficial del Estado de acogida) debe entregarse antes de la partida. Las modificaciones deben comunicarse por escrito lo antes posible y, a más tardar, el día en que surtan efecto, salvo que deriven de cambios normativos o convencionales a los que se haya hecho remisión.

5.7. Modelos, régimen transitorio y entrada en vigor

La disposición transitoria única regula qué ocurre con los contratos que ya estaban en vigor el 5 de octubre de 2026. En estos casos, la empresa no está obligada a entregar la nueva información a toda la plantilla. Solo deberá hacerlo cuando una persona trabajadora lo solicite, y siempre que no disponga ya de esa información. La empresa tendrá entonces treinta días hábiles para facilitar los datos del artículo 3 y, cuando proceda, los relativos al trabajo en el extranjero y a las modificaciones de sus condiciones.

Las modificaciones posteriores a la entrada en vigor sí deben comunicarse en los plazos ordinarios, considerando que la norma entra en vigor el 5 de octubre de 2026.

6. CONCLUSIONES

6.1. El contrato verbal pierde terreno

El contrato verbal conserva intacto su reconocimiento en el artículo 8.1 del ET, pero pierde terreno de forma casi definitiva. Toda relación de más de cuatro semanas exige

ahora, antes de su inicio, un documento escrito que aborde diecisiete puntos de información. La libertad de forma sobrevive como categoría jurídica, pero en la práctica la forma escrita se convierte en la regla y la verbal queda reducida a una excepción residual, difícil de sostener.

6.2. Una novedad que acota el margen empresarial

Más allá de la carga documental, la norma introduce un cambio de mayor calado, pues desplaza al momento inicial decisiones que hasta la ahora la empresa podía ir concretando “sobre la marcha”. No se limita a exigir que se informe de lo decidido, sino que obliga a decidir antes, y a hacerlo por escrito.

En el plano organizativo, la empresa debe anticipar los supuestos y procedimientos de modificación de la jornada, los cambios de turno, las horas y días de referencia y los preavisos mínimos. La flexibilidad no desaparece, pero queda enmarcada en lo previamente comunicado. En el ámbito retributivo, la obligación de explicar cómo se calcula el variable y qué criterios determinan su percepción reduce el espacio para sistemas de incentivos discrecionales o definidos a posteriori. En el plano tecnológico, la información sobre sistemas algorítmicos obliga a conocer, ordenar y explicar herramientas que muchas empresas utilizan sin haberlas documentado nunca.

Y, sobre todo, resulta trascendental la novedad pues, lo informado – además, por escrito – vincula. La causa de temporalidad, la descripción del puesto o el procedimiento de extinción comunicados difícilmente podrán ser contradichos después sin que la discrepancia opere como indicio en contra de la empresa.

6.3. Cuestiones prácticas y recomendaciones

Desde un punto de vista práctico, conviene que las empresas revisen sus modelos de contrato y elaboren un anexo informativo que cubra todos los extremos del artículo 3.2 del Real Decreto 723/2026, sustituyan las remisiones genéricas al convenio por referencias precisas, documenten sus sistemas de retribución variable y sus herramientas algorítmicas de gestión y se aseguren de poder acreditar la entrega. También deben prever cómo atender, en el plazo de treinta días hábiles, las solicitudes de información de la plantilla existente.

Analizado lo anterior, lo cierto es que el estándar de cumplimiento para las empresas cada vez resulta más insuficiente con la mera formalización por escrito de un contrato de trabajo, siempre que no se cumpla en tiempo y forma con los plazos y la información a facilitar previstos en el Real Decreto 723/2026.

II. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

1. La frontera entre tiempo de trabajo y descanso en las guardias de localización en el sector del transporte sanitario.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de julio de 2026 (STS 593/2026)

El supuesto de hecho es el de un conductor de ambulancias sujeto a un régimen de guardias de localización de 24 horas al que no se le exigía la permanencia en el centro de trabajo, pero sí la proximidad al vehículo para su activación inmediata tras el aviso del 112. La empresa sostenía que, al no existir presencia física en las instalaciones, dicho periodo debía calificarse como tiempo de descanso.

La Sala declara que se trata de tiempo de trabajo efectivo y que el exceso sobre la jornada ordinaria tiene la consideración de horas extraordinarias. El criterio determinante no es el lugar en que se encuentra el trabajador, sino la intensidad de las limitaciones que el régimen de disponibilidad impone a su facultad de gestionar libremente su tiempo.

Aunque no mediaba una obligación de permanencia en un lugar determinado, el Tribunal aprecia que el trabajador soportaba restricciones de tal entidad que afectaban de manera objetiva y muy significativa a su posibilidad de dedicarse a sus intereses personales y de ocio. La exigencia de proximidad a la ambulancia para una activación inmediata implica un plazo de respuesta especialmente breve, que restringe de forma sustancial su libertad de movimiento.

De ello se desprenden dos conclusiones:

1. Las guardias de localización que exigen un tiempo de respuesta inmediato deben computarse y retribuirse como jornada efectiva.
2. La permanencia en el domicilio no equivale a periodo de descanso cuando las restricciones impuestas impiden el desarrollo de actividades personales o de ocio.

2. El incumplimiento de los plazos para resolver una denuncia por acoso justifica la extinción indemnizada del contrato de trabajo y la condena a indemnización por daños y perjuicios.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 2 de julio de 2026 (STSJ GAL 03073/2026)

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia confirma que la demora injustificada en la tramitación de un expediente por acoso laboral, aunque termine archivado, constituye un incumplimiento muy grave y de la empresa que justifica la extinción indemnizada del contrato en virtud del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores, y genera derecho a indemnización por daños morales para la trabajadora por importe de 3.750 euros.

En la Sentencia 3073/2026, de 2 de julio (recurso de suplicación 1524/2026), la Sala de lo Social desestima el recurso de la empresa y confirma la condena por incumplir los plazos de su propio protocolo interno frente al acoso.

En el caso de autos, la trabajadora presentó su denuncia el 4 de noviembre de 2024. El protocolo exigía informarla del estado del expediente en 30 días naturales, pero la comisión investigadora no se constituyó hasta el 18 de diciembre, 44 días después. El plazo máximo de cierre del expediente, ampliado por la propia comisión hasta 6 meses, tampoco se respetó, ya que las conclusiones definitivas no se comunicaron hasta el 12 de mayo de 2025.

Para el tribunal, esa falta de diligencia vulnera el derecho a la protección eficaz de la salud de la trabajadora y conecta con el derecho fundamental a la integridad moral, con independencia de que el expediente acabara archivado y de que la trabajadora estuviera de baja durante la tramitación.

Por tanto, la sentencia ratifica la extinción indemnizada del contrato de trabajo, confirmando además la indemnización de 3.750 euros impuesta en concepto de daños y perjuicios.

3. ¿Una sentencia penal posterior puede hacer que se revise una sentencia laboral firme?

[Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 25 de junio de 2026 \(STS 576/2026\)](#)

La Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de junio de 2026 resuelve el recurso de revisión planteado por una empresa frente a una sentencia que había declarado improcedente el despido disciplinario de un trabajador.

El trabajador había sido despedido en octubre de 2022 por unos hechos relacionados con comportamientos de carácter sexual no consentidos hacia una compañera.

El Juzgado de lo Social declaró el despido improcedente al considerar que los hechos imputados en la carta no habían quedado suficientemente acreditados, adquiriendo firmeza dicha sentencia.

Posteriormente, la Audiencia Provincial de Zaragoza condenó al trabajador, mediante sentencia de 13 de mayo de 2024, como autor de un delito de agresión sexual contra la misma compañera, en relación con los hechos que habían motivado el despido.

A raíz de esta sentencia penal, la empresa presentó una demanda de revisión de la sentencia laboral firme, solicitando que se dejara sin efecto la declaración de improcedencia del despido, al amparo del artículo 510.1.1º de la LEC, tratando la propia sentencia penal como documento decisivo obtenido con posterioridad.

A pesar del informe favorable del Ministerio Fiscal a la estimación de la revisión, el TS concluye que no concurren los requisitos necesarios para revisar la sentencia laboral. Señala que la empresa presentó la demanda una vez superado el plazo legal; que el documento en que se basa la revisión es posterior a la sentencia impugnada, lo que de por sí impide que prospere; y que la condena penal se dictó por conformidad del trabajador, sin haberse practicado propiamente prueba.

4. No cabe impugnar por la modalidad especial de MSCT del art. 138 LRJS la supresión de la jornada intensiva de verano reconocida en el convenio de la empresa cedente tras una sucesión de empresa

[Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 21 de julio de 2026 \(STS 681/2026\)](#)

Nos encontramos ante un trabajador que venía disfrutando de jornada intensiva de verano conforme al convenio aplicable en la empresa cedente, siendo subrogado a otra empresa en el marco de una sucesión del art. 44 ET. La empresa cesionaria, que suscribió su propio convenio colectivo con posterioridad a la subrogación, permitió al trabajador mantener dicha jornada "de manera puntual y excepcional" en tanto no se publicara su convenio colectivo propio. Una vez publicado, le comunicó su supresión al no estar prevista en el nuevo texto.

El trabajador impugnó la medida por la modalidad especial de MSCT del art. 138 LRJS. El Juzgado de lo Social estimó parcialmente la demanda, declarando injustificada la medida y. El TSJ de Cataluña confirmó la sentencia. La empresa cesionaria interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina.

La cuestión jurídica debatida no reside en el fondo del asunto sino en la modalidad procesal adecuada: si la impugnación de la supresión de la jornada de verano debe tramitarse por la modalidad especial de MSCT del art. 138 LRJS (con todas sus particularidades) o por el procedimiento ordinario.

En esta reciente Sentencia de 21 de julio de 2026, el Tribunal Supremo recuerda que el art. 138 LRJS presupone una verdadera modificación sustancial del art. 41 ET, esto es, una decisión empresarial unilateral fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP), sin que la elección del cauce quede a la libre disposición del demandante. En este caso, la pretensión se dirigía a la preservación de un derecho que el trabajador cedido ostentaba en la empresa cedente, cuyo mantenimiento no obedece a un ejercicio extralimitado del poder de dirección (ius variandi) ni a causas ETOP, sino al art. 44.4 ET, que impone aplicar el convenio de origen hasta su expiración o hasta la entrada en vigor de otro aplicable. Tal complejidad, derivada de la sucesión de empresa unida a sucesión de convenios, desborda el ámbito del art. 138 y determina la

reconducción al procedimiento ordinario ex art. 102.2 LRJS.

En consecuencia, el Tribunal Supremo estima el recurso de la empresa cesionaria, aunque no en los términos de su suplico, pues casa y anula la sentencia del TSJ de Cataluña y devuelve las actuaciones para que resuelva en su integridad los motivos de fondo de suplicación. Esto es, no sólo la inadecuación del procedimiento, sino en lo relativo a si concurre una verdadera modificación sustancial, si la supresión con base en el nuevo convenio constituye justificación suficiente y si subsiste el derecho a la jornada de verano.

5. Cambiar de convenio colectivo no es una cuestión de encaje, sino de procedimiento

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 16 de julio de 2026 \(STSJ 4271/2026\)](#)

El TSJ de Cataluña, en sentencia de 16 de julio de 2026 (4271/2026) confirma la nulidad de la decisión empresarial de cambiar de convenio colectivo.

La empresa, que venía aplicando el convenio de contact center decide, de forma unilateral, pasó a aplicar el convenio de consultoría, entendiendo que se ajustaba mejor a su actividad. Lo comunicó por correo electrónico a su plantilla (más de 200 personas) y actualizó las tablas salariales. La empresa también modificó su objeto social para incorporar expresamente el desarrollo de inteligencia artificial.

La sentencia señala que sustituir el convenio colectivo que se viene aplicando por otro de ámbito funcional distinto es, por definición, una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo. El cambio de convenio, aunque tenga sentido, no puede ser adoptado unilateralmente por la empresa.

Esa sustitución exige seguir el procedimiento de consultas del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Ni las reuniones informativas con el comité ni un eventual "acuerdo amistoso" al margen del cauce legal sustituyen esa exigencia.

El posterior cambio del objeto social (siete meses después de la decisión sobre el convenio) no acredita, por sí solo, un cambio real en la actividad de la empresa. La sentencia de la Sala del TSJ exige que la causa esté acreditada, no simplemente invocada.

Esta sentencia recuerda la doctrina del Tribunal Supremo, que reserva a los tribunales un control efectivo sobre la causa alegada en estos cambios, precisamente para evitar que el procedimiento del artículo 41 del ET se convierta en un trámite formal vacío de contenido.

La evolución del negocio no exime de la negociación colectiva.

6. El plan de igualdad unilateral solo es válido si existe bloqueo negocial imputado a la parte social.

[Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 17 de junio de 2026 \(STS 558/2026\)](#)

En su reciente Sentencia núm. 558/2026, de 17 de junio, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo confirma, una vez más, que el registro unilateral y no pactado de un plan de igualdad por parte de la empresa no vulnera el derecho de libertad sindical cuando concurre una situación de bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte social.

El caso enfrentaba al sindicato CGT con la empresa concreta, que había registrado su II Plan de Igualdad sin acuerdo con la representación social tras ocho meses de negociación y trece reuniones de la comisión negociadora. Resalta el Alto Tribunal que, en este periodo de tiempo, no habían logrado siquiera cerrar el informe de diagnóstico, paso previo e imprescindible para negociar el propio contenido del plan.

Así, fundamenta su decisión en varios elementos: en primer lugar, recuerda su doctrina consolidada, según la cual solo de manera excepcional –ante bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte o negativa material a negociar– puede la empresa establecer y registrar el plan al margen del cauce pactado. En segundo lugar, valora que la empresa agotó los cauces previstos, acudiendo a la mediación del SIMA antes de proceder al registro. Y, fundamentalmente, atiende a que fue la propia parte social quien rechazó continuar la negociación con la asistencia de mediadores tras el fracaso de dicha mediación.

Aceptar que quien rechaza esta vía de solución del conflicto pueda después imputar a la otra parte una voluntad de no negociar –señala la Sala– resultaría contrario a la lógica y a la buena fe negocial que debe presidir estos procesos.

Con esta sentencia, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación de CGT, confirma la sentencia de la Audiencia Nacional y respalda la validez del registro del plan de igualdad realizado por la empresa ante el bloqueo negocial acreditado.

7. El Tribunal Supremo confirma que un ERE puede impugnarse por discriminación por edad a través de la tutela de derechos fundamentales, sin sujeción al plazo de caducidad del despido

[Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de julio de 2026 \(STS 612/2026\)](#)

Una reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (STS 612/2026, de 1 de julio) aborda una cuestión de indudable interés en materia de despidos colectivos: cuál es el cauce procesal adecuado para reclamar frente a una cláusula indemnizatoria que dispensa un trato distinto en función de la edad.

El caso trae causa de un ERE cuyo acuerdo fijaba cuatro grupos de trabajadores, reservando condiciones económicas más favorables (mayor indemnización adicional, continuidad en el plan de pensiones y coberturas complementarias) a los mayores de 54 años. Un trabajador de 52 años se adhirió voluntariamente a la medida extintiva, aceptó el despido objetivo y percibió su indemnización. Casi dos años después, formuló demanda de tutela de derechos fundamentales por entender que dicha diferencia constituía una discriminación por razón de edad (art. 14 CE).

La empresa sostenía que la pretensión debía haberse canalizado por el proceso de despido y que, en consecuencia, la acción estaba caducada (art. 59.3 ET). El Tribunal Supremo rechaza esta tesis y confirma la sentencia del TSJ de Andalucía sobre la base de tres ideas:

La tramitación "inexcusable" por el proceso de despido (art. 184 LRJS) opera únicamente cuando se pretende la nulidad de la extinción. Aquí el trabajador no impugnaba su despido, sino que ceñía su pretensión, de forma autónoma, a reparar la vulneración del derecho a la igualdad que subyacía en la cláusula indemnizatoria del acuerdo colectivo.

Al no pretenderse la nulidad de la extinción, decae la fuerza atractiva del proceso de despido, quedando en

manos del trabajador la libre elección de la vía de tutela. La diferencia entre la indemnización percibida y la prevista para otros trabajadores opera como parámetro objetivo para cuantificar el lucro cesante derivado de la discriminación.

Como corolario, decae la excepción de caducidad: al no tratarse de una acción de impugnación del despido, resulta inaplicable el plazo de veinte días del artículo 59.3 ET.

El fallo desestima el recurso de la empresa, subrayando que la adhesión voluntaria al despido colectivo y la firma del finiquito no despliegan eficacia liberatoria alguna frente a la impugnación de una cláusula que dispensa un trato indemnizatorio inferior en razón de la edad.

La sentencia incide, en definitiva, en que la continuidad en la aplicación de una medida favorable no implica por sí sola su consolidación como condición más beneficiosa.

8. El TS descarta que la jornada especial de verano en Radio Pública de Canarias sea una condición más beneficiosa

[Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de julio de 2026 \(STS 634/2026\)](#)

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo aborda una cuestión interesante en el ámbito laboral del sector público: cuándo una mejora que se viene aplicando durante años puede llegar a consolidarse como condición más beneficiosa. En este caso, el Alto Tribunal entiende que la jornada especial de verano de Radio Pública de Canarias no tenía esa consideración.

La controversia surge después de que la empresa decidiera en 2025 acortar el periodo de la jornada especial de verano, que desde 2010 consistía en una reducción diaria de una hora entre el 16 de junio y el 15 de septiembre. Ese año, sin embargo, la empresa comunicó que dicha reducción solo se aplicaría del 15 de julio al 31 de agosto. El TSJ de Canarias declaró nula esa decisión, pero el Tribunal Supremo corrige ahora ese criterio.

La clave del fallo está en que la Sala considera que no se daban los requisitos necesarios para apreciar una condición más beneficiosa en el sector público. En particular, destaca que esta reducción de jornada se

venía concediendo “de manera temporal y no indefinida, año a año, cuando las condiciones del servicio público lo permitían”, lo que, en palabras del propio Tribunal, constituye “un claro indicio de una voluntad de mejora limitada en el tiempo”. A ello se añade que, al tratarse de una sociedad mercantil pública, este tipo de acuerdos en materia de personal requerían la autorización del Gobierno de Canarias, sin que conste que dicha autorización existiera.

Además, el Supremo subraya que la empresa ni siquiera había eliminado por completo la jornada especial de verano, sino que únicamente había limitado su duración. Sobre esa base, estima el recurso de la empresa, casa la sentencia recurrida y desestima la demanda presentada por el sindicato.

La sentencia incide, en definitiva, en que la continuidad en la aplicación de una medida favorable no implica por sí sola su consolidación como condición más beneficiosa.

9. El TSJ de Cataluña confirma el despido de un trabajador que no se reincorporó a su puesto durante tres semanas y media tras el alta médica, pero condena a la empresa a abonarle el salario de ese periodo.

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 18 de junio de 2026 \(STSJ Cataluña 3671/2026\)](#)

En esta sentencia se analiza un supuesto en el que un trabajador dejó de acudir a su puesto de trabajo durante unas tres semanas y media, después de recibir el alta médica y pese a haber sido requerido de forma fehaciente y reiterada para incorporarse. La empresa procedió al despido por falta muy grave de inasistencia injustificada y desobediencia y no le abonó el salario correspondiente a los días que no asistió a su puesto.

El trabajador intentó justificar su ausencia alegando que se encontraba disfrutando de un periodo de vacaciones acumulado durante un largo proceso de incapacidad temporal anterior. El Tribunal no lo admite: la empresa ya le había denegado expresamente ese periodo vacacional, y el trabajador no puede decidir unilateralmente que está de vacaciones y dejar de acudir al trabajo; debía, en todo caso, impugnar esa negativa mientras seguía prestando servicios.

El TSJ confirma la procedencia del despido, pero condena a la empresa a abonar el salario correspondiente a todo el periodo en que el trabajador no acudió, hasta la fecha efectiva del despido. El tribunal razona que mientras el contrato estuvo vigente, existía obligación de pagar el salario, y el despido no puede usarse retroactivamente para “compensar” o dejar de abonar lo ya devengado, pues sería una doble sanción por los mismos hechos.

Además, reconoce el derecho del trabajador a que se le compense económicamente por los días de vacaciones acumulados y no disfrutados durante su prolongada baja médica, al haberse hecho imposible disfrutarlos tras la extinción del contrato.

10. El Tribunal Supremo aclara cuándo un acuerdo transaccional tras un despido cierra definitivamente el conflicto.

[Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 10 de junio de 2026 \(STS 532/2026\)](#)

Leroy Merlin despidió disciplinariamente a un trabajador y, ese mismo día, firmaron un “acuerdo transaccional”: la empresa reconocía la improcedencia y ofrecía 20.000 euros, muy por debajo de los aproximadamente 60.000 euros que legalmente le correspondían. El pacto remitía a que todo se formalizara después en el acto de conciliación administrativa ante el SMAC, y contenía cláusulas contradictorias: por un lado afirmaba que sus efectos eran plenos desde la firma; por otro, condicionaba el pago de la indemnización a que la empresa reconociera la improcedencia “en la fecha señalada para la celebración del acta de conciliación” y a que el trabajador estuviera conforme en ese momento con la extinción. Llegada la conciliación, el trabajador se negó a ratificar el acuerdo y reclamó judicialmente el despido.

El Juzgado de lo Social dio validez al pacto y desestimó la demanda, pero el TSJ de Cataluña revocó esa decisión y declaró la improcedencia del despido. El Supremo, aunque desestima el recurso de Leroy Merlin por un defecto procesal, respalda de fondo el criterio del TSJ, y explica:

El problema de fondo es que el propio documento se contradecía: una cláusula decía que sus efectos eran plenos desde la firma, sin condición suspensiva alguna, y otra supeditaba el reconocimiento de la improcedencia

y el pago de la indemnización a lo que sucediera después en la conciliación administrativa. Ante esa contradicción, el Supremo recuerda que un pacto transaccional no es una fórmula sacramental, sino que hay que buscar la intención real de las partes por encima de la literalidad de las cláusulas aisladas. Leído en su conjunto, el documento transmitía que las partes habían querido dejar la eficacia definitiva del acuerdo en manos de lo que ocurriera en el SMAC, y al no haberse producido ese acuerdo, el pacto nunca llegó a consolidarse.

A ello se suma otro factor relevante: el pacto se firmó el mismo día del despido, sin que constara que se hubiera dado al trabajador un margen de tiempo para reflexionar más allá de una mención genérica a que "había podido efectuar las consultas que consideró pertinentes". La jurisprudencia del Supremo viene exigiendo que exista un contexto temporal real entre la decisión de despido y la firma del acuerdo, porque la simultaneidad dificulta apreciar un consentimiento libre e informado, sobre todo cuando la indemnización ofrecida se aleja de la legal.

En definitiva, la falta de claridad sobre el momento en que se producían los efectos extintivos, unida a la ausencia de un margen real para decidir, llevó al TSJ de Cataluña a concluir que la eficacia del pacto quedaba supeditada a la conciliación posterior, y que al no haberse alcanzado acuerdo allí, la renuncia de acciones del trabajador nunca llegó a desplegar efectos, un razonamiento que el TS valida como plenamente ajustado a su doctrina.

11. No cabe la minoración de la retribución variable por objetivos computando como absentismo las ausencias por IT, fuerza mayor familiar, permisos vinculados a la conciliación o suspensión de empleo y sueldo por sanción disciplinaria

[Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 29 de mayo de 2026 \(STS 522/2026\)](#)

Diversas organizaciones sindicales promovieron conflicto colectivo frente al grupo CEPSA cuestionando la retribución variable por objetivos vigente en la Empresa. El sistema penalizaba esta retribución descontando el absentismo superior al 4 % y liquidando proporcionalmente a los meses trabajados sin garantizar el 100 % de los objetivos individuales. Los supuestos controvertidos eran la IT cualquiera que

fuera la contingencia o duración; la ausencia por fuerza mayor (art. 37.9 ET); los permisos vinculados a la conciliación y la suspensión de empleo y sueldo por sanción disciplinaria.

La Audiencia Nacional estimó la demanda y declaró que la retribución variable no puede verse reducida, por entender que la regulación no se había adaptado a la Ley 15/2022, de 12 de julio e infringía el art. 58.3 ET.

La cuestión jurídica debatida se centra en determinar si el sistema convencional de retribución variable por objetivos puede minorar el incentivo computando como absentismo las ausencias derivadas de IT fuerza mayor familiar, permisos de conciliación y suspensión disciplinaria de empleo y sueldo, o no garantizar la valoración íntegra de objetivos, sin incurrir en discriminación.

En esta Sentencia de 29 de mayo de 2026, el Tribunal Supremo distingue entre la retribución ligada al rendimiento y al control del absentismo y recuerda que condicionar un complemento por objetivos al nivel de asistencia considerando inasistencias los días de baja por IT es discriminatorio por razón de enfermedad y contrario al art.2 de la Ley 15/2022, salvo causa objetiva y proporcionada. Aplica el mismo razonamiento a la fuerza mayor del art. 37.9 ET y a los permisos vinculados con la conciliación, por discriminación indirecta. Admite que el incentivo pueda devengarse en proporción al tiempo efectivamente trabajado sólo si se reducen en igual proporción los objetivos o parámetros de rendimiento.

Respecto de la suspensión de empleo y sueldo por sanción disciplinaria, la Sala entiende que no estamos ante una «multa de haber» del art. 58.3 ET pues el art. 45.1 h) ET la equipara a las demás causas de suspensión del contrato. Aun así, llega a idéntica solución y declara que solo cabría computar los días de asistencia si se redujeran proporcionalmente los módulos de rendimiento y que el descuento adicional por absentismo supondría un doble cómputo de las mismas ausencias.

En definitiva, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación y declara que, en las situaciones de incapacidad temporal, fuerza mayor del art. 37.9 ET, permisos del art. 58.1 y 2 del convenio y suspensión de empleo y sueldo por sanción disciplinaria no pueden



aplicarse reducciones en el cálculo de la retribución variable por objetivos.

III. NOVEDADES LEGISLATIVAS

1. Nueva regulación de la jubilación flexible: compatibilidad entre pensión y trabajo tras el Real Decreto 416/2026

La jubilación flexible no es una figura nueva, pero el Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo, modifica sustancialmente su regulación con el objetivo de fomentar su utilización. Hasta ahora, esta modalidad permitía a una persona ya jubilada volver a trabajar por cuenta ajena a tiempo parcial, reduciéndose proporcionalmente la cuantía de su pensión.

La principal novedad es que esta compatibilidad se amplía a determinadas actividades por cuenta propia. Podrán acogerse quienes no hubieran estado de alta como autónomos durante los tres años anteriores a la jubilación, percibiendo mientras desarrollen la actividad el 25 % de su pensión.

También se amplía el margen de jornada permitido para el trabajo por cuenta ajena, que podrá situarse entre el 33 % y el 80 % de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Además, se introducen incentivos económicos para quienes regresen al mercado laboral una vez transcurridos al menos seis meses desde su jubilación. En estos casos, la pensión compatible podrá incrementarse en un 15 % o un 25 % adicional, dependiendo del porcentaje de jornada realizado.

La reforma sustituye así la regulación vigente desde 2002 por un sistema más amplio y favorable, que permite compatibilizar la pensión con nuevas formas de actividad y mejora la cuantía que puede percibirse durante la jubilación flexible.

