



AUGUSTA ABOGADOS

THE BUSINESS LAW FIRM IN SPAIN

NEWSLETTER LABORAL

Septiembre de 2026

Seleccionamos y analizamos las novedades laborales clave,
aportando criterio jurídico y visión práctica para la toma
de decisiones empresariales.





ÍNDICE

Las empresas, ante un nuevo marco de transparencia laboral: claves del Real Decreto Ley 723/2026	3
Claves laborales para HR	11
Análisis de Jurisprudencia	18
Artículos de prensa	23
Entrevista del mes	
Jordi García Viña: <i>"El sistema de gestión de las bajas se ha quedado obsoleto y necesita una reconstrucción urgente"</i>	25

ARTÍCULO DE OPINIÓN

LAS EMPRESAS, ANTE UN NUEVO MARCO DE TRANSPARENCIA LABORAL: CLAVES DEL REAL DECRETO 723/2026

Jordi García Viña

CONSEJERO DEL ÁREA LABORAL EN AUGUSTA ABOGADOS



Condiciones laborales y transparentes. Regulación por medio del 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 origen de esta obligación que deben cumplir las empresas se encuentra en las normas de la Unión Europea, concretamente, en primer lugar, en la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, que fue derogada por 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.

Esta Directiva, que tiene la finalidad mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca una transparencia y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral, establece la obligación de las empresas de proporcionar a cada trabajador la información exigida por escrito o en formato electrónico, siempre que sea accesible para el trabajador, que

se pueda almacenar e imprimir y que el empleador conserve la prueba de la transmisión o recepción, en relación con una larga lista de materias (hasta 15).

Los Estados miembros tienen la obligación de trasponer el contenido de las directivas y el Ministerio de Trabajo y Economía Social, para dar cumplimiento a este deber, presentó en febrero de 2024, en el Congreso de los Diputados un proyecto de ley que afectaba al Estatuto de los Trabajadores y a la LISOS y que no ha prosperado por las mayorías parlamentarias actuales.

A la vista que la trasposición por medio de una norma resultaba muy difícil, el propio Ministerio inició la vía de la trasposición por medio de un Real Decreto, que ha tenido varios borradores y que finalmente se publicó en el BOE de 15 de septiembre. Esta norma, que entra en vigor el 5 de octubre de 2026, supone el desarrollo del art. 8.5 ET, así como la derogación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio.

El Real Decreto regula las obligaciones de información en relación con todos los trabajadores y, además, presenta unas reglas específicas para el trabajo en la pesca y a la gente del mar.

En cuanto a los trabajadores, excepto la alta dirección, el Real Decreto regula las siguientes cuestiones:

1. Información general

En las relaciones laborales cuya duración sea superior a 4 semanas, la empresa debe informar por escrito a los trabajadores sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, teniendo en cuenta que esta obligación no es necesaria cuando la información figure en el contrato de trabajo.

Esta información debe incluir, al menos, los siguientes extremos:

- La identidad de las partes que suscriben el contrato de trabajo.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la fecha de finalización o la duración previsible del contrato.
- El domicilio social de la empresa y, cuando sean distintos, el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente y el del centro al que queda adscrito cuando desarrolle trabajo a distancia. Cuando preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes o cuando tenga la facultad para determinar libremente su lugar de prestación de servicios, se harán constar estas circunstancias.

- El contenido de la prestación laboral y, cuando la contratación sea temporal, la identificación precisa de la causa habilitante de dicha contratación, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista del contrato.
- La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeña el trabajador, incluida la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- En relación con el salario:
 - La cuantía del salario base y de cada uno de los complementos salariales, indicados de forma separada, así como su periodicidad y método de pago.
 - El modo de cálculo de los conceptos salariales que sean variables y los criterios que determinan su percepción.
- En materia de tiempo de trabajo:
 - La duración y la distribución horaria de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual. En particular, se identificará cuando la totalidad o parte de la jornada se desarrolle mediante trabajo nocturno o a turnos.
 - Los supuestos y procedimientos para la modificación de la duración y distribución de la jornada de trabajo y, en su caso, los cambios de turno.
 - Los acuerdos relativos a las horas extraordinarias y su retribución.
 - La duración de las vacaciones y el procedimiento por el que se fijará el periodo o periodos de su disfrute.
 - En caso de que se establezca una distribución irregular de la jornada a lo largo del año:
 - El sistema de fijación de dicha distribución, identificando las horas y los días de referencia en los que la empresa puede exigir la prestación de servicios.
 - Los períodos mínimos de preaviso que deben operar antes del comienzo de la tarea y de su cancelación.
 - En el caso de contratos fijo-discontinuos, los periodos de actividad e inactividad o su estimación, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

- La duración y las condiciones del período de prueba, cuando se concierte, lo que incluirá:
 - La duración concreta, ya se encuentre dentro del límite de 6 meses previsto legalmente o se trate de un periodo superior fijado por convenio colectivo en los casos justificados por la naturaleza del empleo, por el interés del trabajador o, por la necesidad de realizar la evaluación de la idoneidad del trabajador en caso de suspensión de la relación laboral.
 - La información relativa a las obligaciones respectivas de la empresa y del trabajador de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
- El derecho a formación proporcionada por la empresa.
- En el caso de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, la identidad de la empresa usuaria y la causa que habilita a la celebración de cada contrato de puesta disposición.
- La existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones. Lo anterior incluirá las pautas, criterios y reglas de funcionamiento de los citados sistemas cuando se empleen para la toma de decisiones relativas a la determinación, la fijación, variación o modificación de condiciones de trabajo, tales como la duración y distribución de la jornada, la asignación de tareas, la determinación de los salarios, de la progresión profesional, del lugar de trabajo o de la extinción del contrato.
- La existencia y la identificación del plan de igualdad aplicable a la empresa, así como, en caso de que se disponga, la política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar, cuando adapte o desarrolle la mínima exigida por la legislación laboral. Asimismo, informará sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- El conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, en el caso de que se disponga de ello.
- El procedimiento de extinción del contrato, incluidos los requisitos formales y la duración de los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar la empresa y el trabajador o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- En cuanto al convenio o convenios colectivos aplicables a la relación laboral, se informará sobre los datos concretos que permitan la identificación de cada uno, incluyendo una referencia al código de cada convenio y a la fecha de

publicación en el boletín oficial correspondiente; así como sobre su periodo de vigencia y, en su caso, su situación de ultraactividad vigente.

- El sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social que opere en la empresa. En particular, se informará sobre la entidad gestora de o colaboradora con la Seguridad Social por la que la empresa opta para la cobertura de cualquier tipo de contingencia o prestación, así como sobre la colaboración directa de la propia empresa. También deberá informar de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, así como identificar los planes y fondos de pensiones promovidos en favor de las personas trabajadoras y las aportaciones realizadas a los mismos.
- Los supuestos en los que podrían producirse modificaciones en alguno de los elementos esenciales o condiciones de ejecución previstos en los supuestos de contratación temporal, categoría o grupo profesional, salario o tiempo de trabajo, así como los procedimientos que deberían seguirse para ello.

En todo caso, la información sobre salario, tiempo de trabajo, excluyendo la distribución irregular de la jornada, período de prueba, formación, procedimiento de extinción del contrato y convenio colectivo aplicable puede limitarse a una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

2. Información adicional en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero

Además, cuando el trabajador tenga que prestar servicios en el extranjero por un periodo de trabajo que rebase las 4 semanas consecutivas, se le debe proporcionar la siguiente información:

- El país o países en los que debe llevarse a cabo el trabajo.
- La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.
- La moneda de curso legal en la que se pagará el salario.
- Las retribuciones en dinero o en especie, así como las compensaciones por gastos, gastos de viaje, dietas y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero.
- Si se encuentra prevista la repatriación de la persona trabajadora y sus condiciones.
- En el caso de trabajador desplazado en el marco de una prestación de servicios transnacional:
 - Las retribuciones a la que esta tiene derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida.

- Toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención y, de existir, todo complemento específico por desplazamiento.
- El enlace al portal web oficial único a escala nacional en materia de desplazamiento desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida.

Ahora bien, la información sobre la moneda en que se pagará el salario o las retribuciones, en caso de trabajador desplazado, puede limitarse a una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

3. Información sobre la modificación de las condiciones de la relación laboral

La empresa debe informar por escrito al trabajador sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones del contrato de trabajo o en caso de prestación de servicios en el extranjero.

Esta información por escrito no será necesaria cuando 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.

4. Medios de información

Las empresas deben proporcionar toda esta información en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible para el trabajador, que se pueda almacenar e imprimir y que la empresa conserve la prueba de la transmisión o recepción.

En el caso de trabajadores con discapacidad o con capacidad intelectual límite, la empresa debe asegurar que toda la información sea accesible y comprensible.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha de publicar en su página web un modelo de documento informativo que recoja todas estas cuestiones.

5. Plazos de información

El Real Decreto regula diferentes regímenes y plazos según el trabajador ya esté en plantilla o no el 5 de octubre.

Relaciones laborales que estén en vigor antes de 5 de octubre de 2026:

Supuesto	Plazo
Solicitud de información general, prestación de servicios en el extranjero o modificación de condiciones de la relación laboral que se hubieran producido antes de 5 de octubre.	30 días hábiles desde la recepción de la solicitud
Modificación de condiciones de la relación laboral que se hubieran producido después de 5 de octubre.	lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

Relaciones laborales que se inician después de 5 de octubre de 2026:

	Anterior	Actual
Información general	en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral.	con carácter previo al inicio de la relación laboral.
Prestación de servicios en el extranjero	antes de su partida al extranjero.	antes de su partida al extranjero.
Modificaciones de las condiciones	en el plazo de un mes a contar desde la fecha en que la modificación sea efectiva.	lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

En conclusión, la recomendación para las empresas es doble: 1) Antes del 5 de octubre (fecha de entrada en vigor de la norma) revisar los modelos de contratos existentes e incorporar todos estos nuevos contenidos respecto de los contratos laborales que se suscribirán con posterioridad a dicha fecha 2) A partir de esta fecha, contestar todas las peticiones de información realizadas por los trabajadores, en los plazos y con el contenido que en cada caso se exija.

Del Estatuto al nuevo RD 723/2026

Más transparencia. Más información. Más previsibilidad.

El RD 723/2026 no modifica el Estatuto de los Trabajadores: desarrolla el deber de información del art. 8.5 ET y amplía su alcance.

MATERIA	ESTATUTO / SITUACIÓN ANTERIOR	RD 723/2026	IMPACTO EN LA EMPRESA
Momento de informar	Art. 8.5 ET: remisión al desarrollo reglamentario.	Antes del inicio de la relación laboral.	Preparar y entregar la información antes de empezar a trabajar.
Retribución	Información sobre salario y condiciones esenciales.	Salario base y cada complemento por separado, periodicidad, método de pago y cálculo del variable.	Revisar cláusulas salariales y sistemas de retribución variable.
Jornada	Jornada y distribución conforme al ET/convenio.	Distribución diaria, semanal y anual + procedimientos de modificación, turnos y horas extraordinarias.	Mayor detalle contractual y planificación de la jornada.
Distribución irregular	Art. 34 ET.	Sistema de fijación, horas y días de referencia y plazos mínimos de preaviso para inicio y cancelación de tareas.	Menor margen para cambios sin información previa.
Fijo-discontinuo	Art. 16 ET: duración del periodo de actividad, jornada y distribución (pueden ser estimadas).	Información individual de periodos de actividad e inactividad o su estimación.	Documentarlo expresamente en contrato o anexo.
Periodo de prueba	Art. 14 ET.	Información sobre duración y condiciones materiales de las experiencias que constituyen la prueba.	Más trazabilidad sobre qué se evalúa.
Formación	Derechos generales del ET y convenio.	Información sobre el derecho a formación proporcionada por la empresa.	Incorporarlo al documento informativo.
Algoritmos / IA	Información principalmente a la RLT (art. 64.4.d ET).	Información sobre sistemas automatizados que afecten a jornada, tareas, salario, promoción, lugar de trabajo o extinción.	Nuevo foco de cumplimiento y transparencia.
Igualdad	Obligaciones de legislación específica.	Información sobre Plan de Igualdad, conciliación, protocolos de acoso y medidas LGTBI, cuando existan.	Centralizar y documentar la información.
Extinción	Régimen legal según causa.	Información sobre procedimiento y plazos de preaviso.	Revisar la información contractual.
Convenio colectivo	Identificación del convenio aplicable.	Código, publicación, vigencia y ultraactividad.	Información mucho más precisa.
Seguridad Social / previsión	Régimen legal general.	Información sobre colaboración con la SS, mejoras voluntarias y planes/fondos de pensiones.	Incorporar esta información al contrato o documento anexo.
Cambios contractuales	Arts. 39, 40, 41 ET, etc.	Identificación de supuestos y procedimientos de modificación de elementos esenciales.	Mayor previsibilidad y trazabilidad.
Modificaciones posteriores	Régimen anterior menos exigente.	Información lo antes posible y, como máximo, el día en que el cambio produzca efectos.	Necesidad de un procedimiento interno de actualización.
Contratos ya existentes	—	A solicitud del trabajador: información pendiente en 30 días hábiles.	Capacidad de respuesta ante solicitudes.

5 CLAVES PARA LAS EMPRESAS

- 01 Revisar modelos contractuales y anexos.
- 02 Coordinar con convenios y políticas internas.
- 03 Documentar y asegurar la trazabilidad de la información.
- 04 Formar a RR. HH. y responsables de área.
- 05 Anticiparse: menos riesgo, más seguridad jurídica.

RADAR LEGAL

CLAVES LABORALES PARA HR



Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026

En la Conferencia internacional de trabajo de este año 2026, celebrada en Ginebra en el mes de junio, se aprobó el Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas en el que, además de definir qué es una plataforma digital de trabajo, se regulan cuestiones relativas a, entre otras, la seguridad y salud en el trabajo, clasificación de la situación en el empleo de los trabajadores de plataformas digitales, remuneración o pago, Seguridad Social, impacto del uso de los sistemas automatizados, protección de los datos personales y la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales o suspensión o desactivación de cuentas y terminación del empleo o la contratación.

Ahora España debe ratificar el convenio y esperar a que entre en vigor, teniendo en cuenta que hay muchos aspectos que puede entenderse que ya se cumplen en nuestro país teniendo en

cuenta que este tipo de trabajo se considera una relación laboral.

Además, no se puede olvidar que este tipo de trabajo también se ha regulado por la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, cuyo contenido también ha de ser incorporado.

<https://www.ilo.org/es/resource/registro-de-decisiones/convention-concerning-decent-work-platform-economy-2026>

Plan anual de empleo digno

El Consejo de ministros en su reunión celebrada el día 16 de junio de 2026, adoptó el acuerdo por el que se aprobaba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026, que fue publicado por Resolución de 8 de julio de 2026, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de ministros de 16 de junio

de 2026, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026 (BOE 21-7-2026).

Este plan se presenta como un instrumento vertebrador que traduce la estrategia de medio plazo en acciones concretas para este año, integrando las transformaciones normativas recientes y fomentando la innovación en la gestión de las políticas activas.

Entre los aspectos más destacados, cabe destacar que consolida el enfoque por objetivos cuantitativos desagregados territorialmente y por colectivos, adapta sus indicadores de seguimiento a la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, fortalecimiento del enfoque centrado en las personas a través de la atención especializada a colectivos prioritarios en sus medidas, tiene en cuenta el marco de financiación plurianual, refuerza la coordinación y la cogobernanza en la gestión del empleo y, en definitiva, mantiene y refuerza el cuadro de mando de metas de la Estrategia con la definición de unos indicadores de referencia de la mejora de la empleabilidad, de la intermediación, de la garantía de la implementación de un itinerario en favor de las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo, de la consolidación de las redes de orientación y prospección, del seguimiento de la formación y del seguimiento presupuestario.

Ómnibus digital sobre IA

Se publicó en el DOUE del 24 de julio el Reglamento (UE) 2026/1744 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de julio de 2026, por el que se modifican los Reglamentos (UE) 2024/1689 (RIA),

(UE) 2018/1139 y (UE) 2023/1230 en lo que respecta a la simplificación de la aplicación de normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ómnibus digital sobre IA), que ha entrado en vigor el 27 de julio de 2026.

Desde el momento de entrada en vigor del RIA en 2024 se inició un proceso de negociación para adaptar determinados aspectos de su contenido, siendo las principales razones de este cambio, el retraso en el establecimiento de los marcos de gobernanza y evaluación de la conformidad en el ámbito nacional han dado lugar a una carga normativa mayor de la esperada, así como permitir que las empresas efectúen una transición sin problemas de pymes a pequeñas empresas de mediana capitalización, introduciendo exigencias de documentación y sistemas de calidad simplificados, mecanismos de apoyo y proporcionalidad en las sanciones.

Entre los múltiples cambios cabe citar que se redefine la alfabetización, que pasa de ser una regla general y se convierte en un sistema que incluye medidas que apoya su promoción, teniendo en cuenta especialidades, por lo que permite definir más estos mecanismos de formación a las necesidades concretas de las empresas, se introduce un nuevo precepto para tratar categorías especiales de datos para detectar y corregir sesgos y se regulan nuevas prácticas prohibidas en relación con sistemas que generen material íntimo no consentido o material de abusos sexuales a menores, medidas que entrarán en vigor el 2 de diciembre de 2026.

Además, en relación con todas las empresas cuyos trabajadores utilicen

sistemas de IA, se establecen 3 principales obligaciones relacionadas con la información, teniendo en cuenta que debe ser comunicada de manera clara y distinguible a más tardar con ocasión de la primera interacción o exposición:

- Utilización de un sistema de reconocimiento de emociones o de un sistema de categorización biométrica: deben informar del funcionamiento del sistema a las personas físicas expuestas a él y tratarán sus datos personales de conformidad con el RGPD.
- Utilización de sistemas de IA que genere o manipule imágenes o contenidos de audio o vídeo que constituyan una ultrasuplantación: deben hacer público que estos contenidos o imágenes han sido generados o manipulados de manera artificial.
- Utilización de un sistema de IA que genere o manipule texto que se publique con el fin de informar al público sobre asuntos de interés público: deben divulgar que el texto se ha generado o manipulado de manera artificial.

Finalmente, y es una de las principales modificaciones en relación con la gestión de las personas en las empresas, se aplaza las obligaciones de alto riesgo definidas en el anexo III del RIA hasta 2 de diciembre de 2027.

Real Decreto-ley 18/2026, de 29 de junio, por el que se adoptan determinadas medidas en el marco del Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio

El objetivo de esta norma es mantener de manera transitoria determinadas medidas reguladas en el Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo, para que, según el propio texto, estas medidas se retiren de forma escalonada hasta su desaparición total a finales del mes de septiembre de 2026.

La norma consta de una parte expositiva y de una parte dispositiva estructurada en 5 capítulos, 32 artículos, 8 disposiciones adicionales, 2 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria y 5 disposiciones finales.

El capítulo I de este real decreto-ley contempla medidas en materia energética, en el capítulo II se regulan tributarias, en el III, medidas en materia agraria y pesquera y en el IV, medidas en relación con medidas en materia de transporte

El capítulo V, sobre medidas de carácter social, incluye dos artículos con la siguiente regulación.

Artículo 31. Prohibición del despido

Las empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en esta norma no podrán despedir por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas de la situación a la que se pretende hacer frente, hasta el 30 de septiembre de 2026.

El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda

recibida y la calificación del despido como nulo.

En el caso de contratos fijos-discontinuos, las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas de la situación de la crisis no justificarán el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento, hasta el 30 de septiembre de 2026.

En el caso de las cooperativas, las asambleas generales no podrán hacer uso de la habilitación recogida en el artículo 85.1 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, para reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en el supuesto de fuerza mayor, hasta el 30 de septiembre de 2026.

Artículo 32. Medidas aplicables en materia de movilidad sostenible al trabajo a las empresas beneficiarias de ayudas directas.

La Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de movilidad sostenible regula que las empresas que cuenten con centros de trabajo con más de 200 trabajadores o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad, tienen de plazo hasta el próximo 5 de diciembre de 2026 para disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo.

Sin embargo, este Real Decreto-ley establece que si están empresas son beneficiarias de las ayudas directas previstas en esta norma, el incumplimiento de la obligación de

disponer de este plan por parte de las empresas conllevará el reintegro de las ayudas recibidas.

Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales (BOE 30-7-2026).

El objetivo de esta norma es, según la exposición de motivos, adoptar medidas extraordinarias que permitan a los trabajadores atender las consecuencias inmediatas derivadas de la emergencia sin que ello comporte perjuicios en su relación laboral, así como afrontar actuaciones inaplazables relacionadas con la evacuación de sus viviendas, la recuperación de bienes y efectos personales indispensables, la realización de trámites administrativos imprescindibles o la atención y cuidado de familiares afectados por la emergencia.

La norma entiende que, aunque el ordenamiento laboral ya contempla determinados derechos de ausencia vinculados a situaciones de fuerza mayor o a la imposibilidad de acceder al centro de trabajo por decisiones de las autoridades competentes, la singularidad de esta emergencia de interés nacional hace preciso establecer un régimen extraordinario.

Su ámbito de aplicación es tanto los trabajadores y empresas, cuando se encuentren afectadas por incendios forestales que den lugar a la adopción de medidas de protección civil que afecten a la población, tales como evacuaciones, restricciones de acceso, confinamientos u otras de naturaleza análoga, hasta que concluya la

campaña anual de peligro alto de incendios forestales del año 2026, así como los trabajadores cuyo domicilio habitual se encuentre en alguno de los municipios afectados.

Los trabajadores pueden suspender su contrato de trabajo si como consecuencia de estos incendios forestales, se encuentran en alguna de estas situaciones:

- La imposibilidad de acceder al domicilio habitual como consecuencia de las órdenes de evacuación, de las restricciones de acceso o de cualesquiera otras medidas adoptadas por las autoridades competentes, en el marco de la situación de emergencia, cuando ello le impida recuperar los bienes o efectos personales indispensables para acudir al trabajo o desarrollar la prestación laboral, y siempre que resulte imposible realizar trabajo a distancia.
- La obligación de llevar a cabo labores de traslado, limpieza o acondicionamiento del domicilio habitual o de recuperación de enseres y otros efectos personales, hasta que se disponga de una solución habitacional estable y adecuada, así como la realización de los trámites para la obtención de documentos oficiales o públicos que solo puedan llevarse a cabo de manera presencial por parte del trabajador, cuando estas labores y trámites deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- La atención a los deberes de cuidado derivados de los incendios respecto del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta que conviva con el trabajador en el mismo domicilio.

Se entenderá que concurren deberes de cuidado cuando se produzca alguna de las siguientes situaciones:

- ✓ Cuando la atención de estas personas se deba a razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite cuidado personal y directo como consecuencia directa de los incendios.
- ✓ Que las decisiones adoptadas por las autoridades competentes, motivadas por los incendios forestales o sus efectos, impliquen el cierre de centros educativos, o de cualquier otra naturaleza, que dispensaran cuidado o atención.
- ✓ Que la persona que, hasta el momento, se hubiera encargado habitualmente del cuidado o asistencia no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas directamente relacionadas con los incendios.

Esta situación se aplica a cada uno de los progenitores o cuidadores

Este supuesto también se aplica cuando los familiares del trabajador residan en alguno de los municipios afectados o cuando el deber de cuidado derive de las consecuencias de los incendios forestales producidos en estos municipios.

La solicitud de suspensión del contrato debe ser comunicada por el trabajador a la empresa de forma expresa, acompañando la documentación acreditativa de encontrarse en alguno de los supuestos previstos. Recibida la solicitud de suspensión, la empresa expedirá el certificado de empresa y lo remitirá al SEPE, como máximo, al día siguiente de recibir dicha solicitud.

El trabajador podrá solicitar la prestación al SEPE dentro del mes siguiente a la fecha de la suspensión del contrato. Solicitada la prestación fuera de dicho plazo, será denegada. La prestación nacerá a partir del día de la fecha efectiva de la suspensión del contrato y no se exigirá ningún período de ocupación cotizada mínimo necesario para acceder a la prestación.

La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, en la relación laboral suspendida.

La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje del 70 %. No obstante, serán de aplicación las cuantías máximas y mínimas previstas en el art. 270.3 LGSS, en función del

promedio de las horas trabajadas en el trabajo que se ha visto afectado por la suspensión del contrato.

La duración de esta prestación estará limitada a la duración de las situaciones que la justifican, con un máximo de cuatro meses.

Además, la duración del permiso del art. 37.3.b bis) ET por fallecimientos debidos a causas relacionadas con estos los incendios se extenderá desde el hecho causante hasta los 5 días hábiles siguientes al del sepelio.

Finalmente, las empresas titulares de códigos de cuenta de cotización con domicilio de actividad en los municipios que hayan visto o vean impedido o limitado el desarrollo de su actividad normalizada, a las que se les autorice un ERTE por fuerza mayor temporal, podrán beneficiarse, respecto de los trabajadores que tengan sus actividades suspendidas o reducidas, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión o reducción, de una exención del 100 % de la aportación empresarial a que se refiere el art. 153 bis LGSS, por contingencias comunes, profesionales y conceptos de recaudación conjunta, con respecto a las cuotas devengadas en los meses de agosto a noviembre de 2026.

Real Decreto 643/2026, de 29 de julio, por el que se modifican el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, y el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el

Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (BOE 30-7-2026).

Las modificaciones introducidas por esta norma se pueden resumir en las siguientes.

En cuanto a la inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, el art. 32.2 párrafo 2 RD 84/1996, de 26 de enero, establece que las solicitudes de baja y de variaciones de datos de los trabajadores deben presentarse dentro del plazo de los tres días naturales siguientes al del cese en el trabajo o a aquel en el que la variación se produzca.

Dado que la acumulación en determinadas circunstancias, en un breve espacio de tiempo, de múltiples comunicaciones dificulta el cumplimiento del plazo establecido, con las consiguientes consecuencias negativas que se derivan para sus representados del posible incumplimiento, se amplía de tres a seis días este plazo.

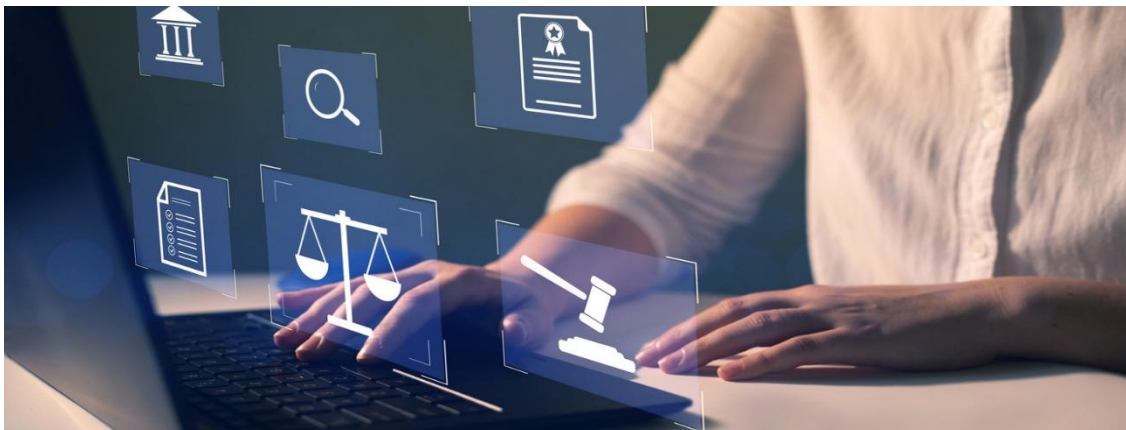
En cuanto a los aplazamientos en el pago de las deudas con la Seguridad Social se introducen las siguientes modificaciones:

- Respecto a las deudas susceptibles de aplazamiento, se consideran como inaplazables todas las cuotas por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tanto correspondientes a trabajadores por cuenta ajena o asimilados o a trabajadores por cuenta propia.

- Se actualizan las cuantías de las deudas aplazables respecto a las que no es necesaria la constitución de garantías.
- Se actualiza la regulación relativa al interés aplicable a los aplazamientos, en línea al art. 23.5 LGSS.
- Se regula que el importe de la deuda aplazable no ha de superar el del SMI mensual vigente en el momento de la solicitud del aplazamiento como circunstancia que, en general, dé lugar a su denegación; regla que no resultará de aplicación respecto a aquellos que sean susceptibles de tramitación y concesión automatizada.
- Se habilita al director general de la Tesorería General de la Seguridad Social para establecer mediante resolución esa tramitación y concesión automatizada respecto a los aplazamientos para cuya concesión no resulte necesaria la constitución de garantías, siempre que se cumplan las condiciones y se reúnan los requisitos que se determinen en dicha resolución

Finalmente, se establece un plazo de 6 meses para que las empresas comuniquen a la Tesorería General de la Seguridad Social el código de ocupación laboral, única o principal, a que se refiere el art. 30.2.a) del RD 84/1996, de 26 de enero, de todos los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en alta en cualquiera de sus códigos cuenta de cotización, conforme a la CNAE vigente.

ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA



Cláusula de mantenimiento del empleo y devolución del total de las cotizaciones

STS (CA) 15 de abril de 2026 (rec. 674/2025)

El supuesto se refiere a una empresa con dos centros de trabajo dedicados a la hostelería, pero con un solo Código de Identificación Fiscal y un solo Código de Cuenta de Cotización a la Seguridad Social para ambos.

Con fecha 14 de marzo de 2020 la empresa inició un Expediente de Regulación Temporal de Empleo que afectaba a la totalidad de la plantilla, integrada por 12 trabajadores.

El 15 de abril desafectó de ese ERTE a tres de esos trabajadores para dedicarlos a la actividad de servicio a domicilio, iniciando al día siguiente estos a un ERTE a tiempo parcial.

El 6 de mayo, la empresa procedió al despido de 5 de los trabajadores afectados por el ERTE inicial, fundándolo en causas objetivas

derivadas del cierre de uno de los locales de la empresa,

La empresa argumentó que los 5 trabajadores despedidos estaban destinados a este local, y que por este motivo decidieron no aplicarles las exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, al no poder cumplir el compromiso de mantenimiento de empleo exigido por esa disposición.

El 16 de diciembre de 2020, mediante resolución 15/07 de la TGSS se acordó el reintegro de la totalidad del importe de las cotizaciones por incumplimiento del compromiso de mantenimiento de empleo.

La sala desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa, siendo el primer pronunciamiento del Tribunal Supremo sobre esta cuestión, que tanta polémica tuvo en su momento, en base a que de la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020 se desprende que la pérdida del derecho a las exenciones en materia de cotizaciones por situación extraordinaria de ERTE y el consiguiente

deber de reintegro de las cantidades exoneradas debe afectar al expediente en que estén incluidos los trabajadores despedidos, ya se refiera a uno o más centros de trabajo, ya sea al conjunto de la empresa.

Efectos liberatorios del finiquito

STS 10 de junio 2026 (rec. 2081/2025).

El trabajador es despedido disciplinariamente y el mismo día del despido, la empresa y el trabajador firmaron un acuerdo transaccional, ofreciendo la empresa el abono de una cantidad en concepto de indemnización que el trabajador conoce que no alcanza la legalmente establecida. El trabajador aceptó, pero aun así presentó demanda.

La cuestión que se plantea consiste en decidir qué efecto liberatorio tuvo el acuerdo transaccional alcanzado entre las partes después del despido del trabajador y antes de acudir a la conciliación en el servicio administrativo, pacto en el que se reconoció la improcedencia y se ofreció una indemnización claramente inferior a la legal, y más concretamente, en qué fecha se produjo efectivamente ese efecto liberatorio.

Aunque la sentencia no aprecia contradicción y se desestima el recurso de casación, expresa una doctrina en relación con las características que ha de tener el documento transaccional para que tenga eficacia liberatoria que son muy interesantes para tener en cuenta:

El documento de transacción ha de ser claro y con un desglose económico que

ponga de manifiesto las diferentes partidas que se liquidan, incluyendo la indemnización pactada por la extinción del contrato de trabajo;

Ha de tener lugar un pago real o quede claramente de manifiesto la voluntad de pagar las cifras y conceptos comprometidos por parte de la empresa;

Es preciso también un cierto contexto temporal: la transacción será liberatoria plenamente cuando exista un cierto margen de tiempo -no compatible con la simultaneidad- entre la decisión de despido y la firma del documento;

Debe haber una ausencia de vicios en el consentimiento por parte del trabajador, y este requisito se garantiza mejor cuando apreciamos que se le da asistencia y capacidad deliberativa: por ejemplo, cuando el trabajador es asistido por un representante de los trabajadores en el momento de la firma, o cuando se le da tiempo para analizar el documento que se le presenta a la firma;

No es obstáculo a la validez de la transacción extintiva que la indemnización por despido pactada sea inferior cuando quede prueba de que esa menor cuantía era la contrapartida consciente de una transacción real sobre un derecho litigioso o incierto. Al fin y al cabo, transigir es, según el Código Civil, renunciar cada uno a alguna cosa, por lo que es perfectamente lógico que en la indemnización pactada la cifra sea inferior a la legalmente exigible para el caso de improcedencia del despido, evitando así el riesgo de la declaración de procedencia.

No es obstáculo la eventual remisión de la obligación de reproducción del pacto en la conciliación administrativa o judicial si queda claro en el pacto transaccional su efecto extintivo y que no queda sometido a su configuración final en el servicio de mediación y conciliación.

En definitiva, según el Tribunal, el acuerdo privado extintivo contiene una verdadera transacción con valor liberatorio cuando identifica la controversia, fija concesiones recíprocas, exterioriza aceptación inequívoca del trabajador, responde a una finalidad de evitar el pleito y no queda sometido a condición suspensiva de ulterior ratificación. En tal caso el pacto sería perfectamente válido y la posterior disconformidad en el SMAC no neutralizaría por sí sola el negocio ya perfeccionado.

Absentismo y premio de continuidad.

STS 16 de junio 2026 (rec. 97/2025).

La sentencia analiza si la falta de asistencia al trabajo debida a permisos, suspensiones del contrato de trabajo e incapacidad temporal impide el reconocimiento del premio de continuidad regulado en el convenio colectivo, teniendo en cuenta que este premio consistía en el disfrute de días de descanso adicionales por los semestres naturales de asistencia ininterrumpida al trabajo.

En su defensa, la empresa argumenta que tiene una tasa de absentismo muy elevada: del 7-7,5% y que complementa la prestación por incapacidad temporal hasta el 100% del salario. Explica que, con la finalidad de combatir el

absentismo, se pactó en el convenio colectivo conceder días de descanso adicionales a los trabajadores que mantuvieran una asistencia ininterrumpida al trabajo, lo que, a su juicio, no es discriminatorio.

La sentencia examina si se ha producido una discriminación indirecta por razón de sexo y entiende que los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar se ejercitan mayoritariamente por las trabajadoras. Por ello, si las ausencias individuales debidas a la conciliación de la vida familiar y laboral tuvieran como consecuencia que la trabajadora no pudiera disfrutar del premio de continuidad, se trataría de una discriminación indirecta por razón de sexo porque conllevaría consecuencias laborales negativas debido a que disuadiría a las trabajadoras del ejercicio de esos derechos.

Igualmente, asegura que las ausencias del puesto de trabajo que tienen mayor impacto en el colectivo de mujeres, que son quienes mayoritariamente ejercen el derecho a disfrutarlos para cuidar a familiares o convivientes, pueden generar una discriminación indirecta.

En todo caso, entiende que la autonomía colectiva puede instaurar unos días de descanso adicionales, además del descanso diario, semanal y vacacional, con la finalidad de combatir el elevado absentismo de la empresa, pero siempre que este premio sea respetuoso con los derechos fundamentales.

Distinción entre reversibilidad y modificación de un acuerdo de teletrabajo y sus límites

STS 1 de julio 2026 (rec. 131/2025).

La sentencia del Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso de casación interpuesto frente a la sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional de 13 de febrero de 2025, declaró la nulidad de la medida adoptada por la empresa consistente en reducir, desde el 1 de enero de 2025, el porcentaje de presencialidad de las personas con grado de discapacidad reconocido.

El Tribunal Supremo entiende que la decisión empresarial de modificar el mínimo de presencialidad aplicable anteriormente ya no contraviene ningún acuerdo ni decisión unilateral vigente, ya que no existía, sino que queda sujeta única y exclusivamente al régimen de la Ley 10/2021, que somete la modificación de los términos de los acuerdos individuales a la negociación puramente individual, pero esto no significa que la reducción introducida por la empresa del régimen de presencialidad aplicable a los trabajadores discapacitados sea lícita.

La Ley diferencia entre modificación del acuerdo y reversibilidad.

El artículo 5.1 establece que el trabajo a distancia es voluntario, tanto para la persona trabajadora como para la empleadora, de forma que su legalidad requiere siempre de un acuerdo individual de trabajo a distancia. Y además de ello resulta que una vez alcanzado el acuerdo el artículo 5.3 nos dice que "la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de

trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora". Después añade que "el ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse (sic) en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7".

La reversibilidad por tanto es siempre completa e implica dejar sin efecto el acuerdo de trabajo a distancia. Para que sea posible es necesario que el trabajador no hubiera sido contratado inicialmente para desempeñar trabajo a distancia, sino que el acuerdo se alcance "desde una modalidad de trabajo presencial". Y además la forma y modalidades de ejercicio de esa reversibilidad ha de sujetarse a los términos que se regulen en el convenio colectivo o en el propio acuerdo de trabajo a distancia.

En cambio, la modificación "de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad" no puede ser nunca unilateral, sino que requiere de un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora de manera individual.

Por tanto, asegura que no es aplicable el art. 41 ET porque no puede imponerse unilateralmente por la empresa contra la voluntad del trabajador, incluso aunque acreditase causas ETOP que lo pudieran justificar, ni siquiera en virtud de un acuerdo colectivo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras.

Además, concluye, el acuerdo de teletrabajo forma parte del acervo individual y propio de cada trabajador y no es disponible de forma colectiva.

La encomienda de trabajos de limpieza de servicios y zonas comunes al personal que presta servicios como cajeros/as, reponedores/as, dependientes/as y encargados/as no es una práctica empresarial vejatoria ni discriminatoria.

STS 9 de julio de 2026, (rec. 269/2025).

La sentencia determina que, aunque las funciones asignadas no se acomoden a las funciones y trabajos asignados en el grupo III al personal concernido, no puede apreciarse que ello constituya un atentado a su dignidad.

Las tareas encomendadas no son en sí mismas indignas, y por otra parte se vienen realizando por quienes están incardinados en el repetido grupo, sin que conste distinción alguna por razón de sexo. La empresa sustenta su actuación en el ejercicio de la potestad de organización, expresando que no pueden obligarle a externalizar el servicio de limpieza de aseos, vestuarios y zonas comunes, a diferencia de lo que acaece en otros supermercados. Pero, tal y como se argumentaba, la configuración legal y convencional no proporcionan cobertura a la encomienda de esas funciones al personal singularizado.

Concluye estableciendo que aunque la justificación de la decisión de atribuir las funciones cuestionadas a un colectivo que no las tiene adjudicadas, se establece o sustenta en aquellas razones organizativas, sin ánimo alguno de menoscabo de la dignidad de los afectados, sin embargo, resulta vetada por la configuración legal y convencional examinada.

Por tanto, no implica que la dignidad de los trabajadores resulte concernida, como tampoco pueden apreciarse situaciones discriminatorias, pues en la asignación realizada atiende a la carga de trabajo y turnos, con independencia de que se trate de mujeres u hombres. Se confirma en este extremo la argumentación de instancia que precisa que el mero hecho de que el colectivo afectado esté compuesto esencial y mayoritariamente por mujeres no significa que se les esté dando un trato desfavorable, dado que empleados hombres deben realizar igualmente las tareas, sin adjudicarles ningún rol diferente.



ARTÍCULOS DE PRENSA



Omar Molina participa en una jornada de CEOE Aragón sobre el impacto del absentismo laboral en las empresas

[!\[\]\(ed6754fb969b73e72f998151e17d90e7_img.jpg\) Omar Molina participa en una jornada de CEOE Aragón sobre el impacto del absentismo laboral en las empresas](#)

El Supremo confirma que las pymes pueden implantar el teletrabajo libremente sin negociar con toda la plantilla

[!\[\]\(bdb3368f53e509f26ac90fb4aa1e6163_img.jpg\) El Supremo confirma que las pymes pueden implantar el teletrabajo libremente sin negociar con toda la plantilla](#)

Las empresas deben compensar los festivos que coinciden con el descanso semanal, incluso si caen en sábado

[!\[\]\(868cd8bec65c3e41dda30683af45e20b_img.jpg\) Las empresas deben compensar los festivos que coinciden con el descanso semanal, incluso si caen en sábado](#)

¿Puede una empresa prohibir a sus empleados decir cuánto cobran?

[!\[\]\(7afb21ee181a5b369dd24fa18bacd262_img.jpg\) ¿Puede una empresa prohibir a sus empleados decir cuánto cobran?](#)

El Supremo refuerza la protección frente al despido represalia incluso antes de una reclamación formal

[!\[\]\(eac5821dd7ab117b4a33f8b38a020efc_img.jpg\) El Supremo refuerza la protección frente al despido represalia incluso antes de una reclamación formal - Augusta Abogados](#)

La TGSS cambia el criterio: la compensación por falta de preaviso en el despido objetivo ya cotiza

[!\[\]\(e09499fc64afba6a3784623a740970c0_img.jpg\) La TGSS cambia el criterio: la compensación por falta de preaviso en el despido objetivo ya cotiza](#)

La reforma de la jubilación flexible dificulta la incorporación real de los autónomos a esta práctica para mejorar sus pensiones

[!\[\]\(6065b758eea3bdd3c03c46692ee2db49_img.jpg\) La reforma de la jubilación flexible dificulta la incorporación real de los autónomos a esta práctica para mejorar sus pensiones](#)

El Supremo aclara los límites para modificar el porcentaje de teletrabajo

[!\[\]\(eda6936bc7c0376447ebf4c7d6d34b4e_img.jpg\) El Supremo aclara los límites para modificar el porcentaje de teletrabajo](#)

“El nuevo registro horario es una de las reformas laborales que más impacto tendrá en las empresas”, afirma Omar Molina

[“El nuevo registro horario es una de las reformas laborales que más impacto tendrá en las empresas”, afirma Omar Molina](#)

La denuncia penal no paraliza el conflicto laboral: un mito que sigue condicionando muchas estrategias empresariales

[La denuncia penal no paraliza el conflicto laboral: un mito que sigue condicionando muchas estrategias empresariales](#)

Se declara nulo el control diario de bolsos y el registro de taquillas de los trabajadores por vulnerar su derecho a la intimidad

[Se declara nulo el control diario de bolsos y el registro de taquillas de los trabajadores por vulnerar su derecho a la intimidad](#)

Juan José Hita: “Las empresas tendrán que reorientar sus auditorias si detectan brechas salariales por encima del 5% sin justificar”

[Juan José Hita: “Las empresas tendrán que reorientar sus auditorias si detectan brechas salariales por encima del 5% sin justificar”](#)

Alcance de la justificación en el permiso del artículo 37.3.b) ET

[Alcance de la justificación en el permiso del artículo 37.3.b\) ET](#)

Bicicleta de montaña, sí; bar familiar, no: qué conductas permiten a los autónomos despedir a empleados de baja

[Bicicleta de montaña, sí; bar familiar, no: qué conductas permiten a los autónomos despedir a empleados de baja](#)

Los pactos transaccionales tras un despido: requisitos para garantizar su eficacia

[Los pactos transaccionales tras un despido: requisitos para garantizar su eficacia](#)

Desde el 5 de octubre las empresas deberán cumplir nuevas obligaciones de información en sus contratos laborales

[Desde el 5 de octubre las empresas deberán cumplir nuevas obligaciones de información en sus contratos laborales](#)

Vacaciones de verano: errores habituales de autónomos y pymes que pueden acabar en conflictos laborales

[Vacaciones de verano: errores habituales de autónomos y pymes que pueden acabar en conflictos laborales](#)

ENTREVISTA DEL MES

Entrevista elaborada por [Luis Javier Sánchez](#), periodista en



JORDI GARCÍA VIÑA: “EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LAS BAJAS SE HA QUEDADO OBSOLETO Y NECESITA UNA RECONSTRUCCIÓN URGENTE”

Entrevista a Jordi Garcia Viña, consejero del área laboral en Augusta Abogados y Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



El **absentismo laboral en España** se ha consolidado como un problema estructural del mercado de trabajo, alcanzando un máximo histórico del 7,6% de las horas pactadas según los últimos datos consolidados presentados en el *XV Informe Anual Adecco sobre Empresa Saludable y Gestión del Absentismo*. Esta tendencia al alza se mantiene estable en el inicio de 2026. Aproximadamente **1,6 millones de personas no acuden a su puesto de trabajo cada día** en el país.

El incremento constante del absentismo supone un lastre significativo para la productividad y las cuentas públicas: **Coste total para la economía:** El coste total derivado de las ausencias ascendió a **59.109 millones de euros** (un incremento del 11,7% interanual).

Factura de la Incapacidad Temporal (IT): El gasto público directo asumido por la Seguridad Social para pagar las prestaciones por bajas médicas superó los 18.400 millones de euros. Las empresas asumen cerca de 12.000 millones de euros correspondientes a los primeros días de las bajas (que no cubre el sistema público) y a los costes indirectos de sustitución u organización.

La mayor parte de las ausencias están plenamente justificadas y corresponden a bajas por incapacidad temporal, impulsadas en gran medida por factores demográficos



como el envejecimiento de la población activa (los profesionales senior registran procesos de baja más largos y con bases de cotización superiores).

Las tasas de absentismo varían notablemente según la geografía española: A la cabeza (Mayores tasas): El País Vasco, Canarias y Cantabria lideran el indicador con una tasa media del 9,6%. Mayor volumen de costes: Debido al peso y tamaño de su economía, Cataluña registra el mayor impacto económico total en términos absolutos

Un experto en relaciones laborales como es **Jordi García Viña**, consejero del área laboral en Augusta Abogados y Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Árbitro del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) analiza las cuestiones claves del absentismo y ofrece alguna solución para que las empresas lo gestionen mejor

¿Qué factores cree que han influido en los últimos años a que se dispare el absentismo laboral en nuestro país?

El absentismo es un fenómeno complejo integrado por muchas realidades, por lo que, lo primer que hay que hacer es determinado su significado, teniendo en cuenta que esto es muy complejo.

En todo caso, si se considera el absentismo como un problema de gestión de los trabajadores en las empresas y de eficiencia económica, es mejor centrar el análisis en los procesos de incapacidad temporal, que suponen más del 80 % del total de las ausencias y, concretamente, en los supuestos de contingencias comunes, que son el verdadero reto para la sociedad.

¿Como valora que la mayor parte del absentismo en nuestro país se sitúa en la incapacidad temporal por contingencias comunes?

Si analizamos los casos de contingencias profesionales, principalmente el accidente de trabajo, se puede observar una reducción de los supuestos, tanto a nivel general como respecto a los acontecimientos más graves, especialmente accidentes mortales.



Sin embargo, los datos nos dicen que el verdadero incremento del absentismo se ubica en las contingencias comunes y, especialmente, después de la pandemia del Covid-19.

Las causas son muy variadas, como demuestran los estudios que se han realizado sobre esta materia, pero hay dos factores que se repiten en todos ellos: el cambio del compromiso de los trabajadores con el trabajo y el envejecimiento de la población.

De esta manera, es fundamental buscar patrones en los factores presentes en estos supuestos de contingencias comunes para poder aplicar medidas correctoras.

¿Es partidario de un Pacto de Estado entre los operadores políticos, sociales y laborales para reconducir ese crecimiento del absentismo? ¿Debe llevarse a la mesa del diálogo social y fomentar la cogobernanza entre el Estado y las CCAA, como indican otros expertos?

El problema que tenemos cuando tratamos de buscar soluciones a este problema es que las medidas que se han ido aplicando durante los últimos 20 años no han funcionado, como se demuestra por el incremento de los supuestos en este último período.

Por tanto, lo que necesitamos es plantear medidas realmente disruptivas que puedan dar soluciones eficaces y concretas, en las que, sin dejar de proteger la salud de los trabajadores, se elimine esta lacra de la competitividad de las empresas.

¿Qué papel debe hacer el Observatorio de Incapacidad Temporal que ha activado el Gobierno a primeros de año para el análisis de este problema?

El Observatorio no ha de servir para hacer análisis de la situación ya que existen excelentes estudios sobre la materia, por citar uno, el reciente informe de la AIREF sobre la incapacidad temporal de febrero de 2026.

Es fundamental aprovechar la presencia de la mayoría de los agentes que están involucrados en la incapacidad temporal por contingencias comunes para proponer medidas, en todos los niveles.



¿Cree que es el momento de mejorar la gestión de bajas por it y de dar más poder a las mutuas de accidentes laborales?

Las mutuas no pueden ser meras colaboradoras en la gestión de la incapacidad temporal, sino que han de tener un papel protagonista que pase, desde poder gestionar las altas de los trabajadores, hasta asumir toda la gestión, de manera similar como sucede en la contingencia profesional.

Los resultados serán positivos, tanto para la salud de los trabajadores de baja, para la competitividad de las empresas, como para la gestión del sistema.

También otros juristas hablan de implementar planes antiabsentismo en las empresas para una mejor gestión de este tipo de situaciones. Eso supondría crear un marco legal adecuado. ¿Cree que sería conveniente ponerlos en marcha?

Hay que tener en cuenta que la influencia de las empresas en los supuestos de contingencias comunes es muy limitada, por lo que estos planes, pueden ser positivos para algunas empresas, pero presentan dudas especialmente en pequeñas empresas

Además, no podemos olvidar que la gestión de la salud de los ciudadanos es competencia de las diferentes administraciones públicas.

La conclusión es clara: el sistema de gestión de bajas por IT se ha quedado obsoleta y desfasada “es urgente su reconstrucción. Los médicos del INSS están desbordados y ven las IT a los 600 días de producirse la baja. ¿Como debe actuarse entonces?

La gestión de la incapacidad temporal requiere una transformación absoluta, abordando todos los aspectos que hoy se considera que presentan disfunciones.

Uno de ellos es la duración, tanto en relación con las duraciones óptimas, el paso de los 365 días o el tránsito de la incapacidad temporal a la incapacidad permanente. Todo ello unido a la presencia de diferentes actores en estos momentos, tanto desde el punto de vista de prestación de los servicios médicos o el pago de la prestación.



En definitiva, la idea sería que la empresa debe ser un factor esencial para la reducción del absentismo con el apoyo de las mutuas y las patronales para mejorar esa gestión de las relaciones laborales. ¿Es esto posible?

Es imprescindible reducir los niveles de incapacidad temporal por contingencias comunes porque los supuestos más numerosos y que mayores problemas de gestión ocasionan, pero, salvo que se quiera establecer un sistema totalmente novedoso fundamentado en el protagonismo de las mutuas, si se continúa con la estructura actual, las mejoras a introducir se han de ubicar en el sistema sanitario, tanto en los médicos de atención primaria, como en los mecanismos de inspección.



AUGUSTAABOGADOS

BARCELONA

Vía Augusta, 252, 4.ª

08017 Barcelona

T +34 933 621 620 ■ F +34 932 009 843

MADRID

Antonio Maura, 18, 2.ª

28014 Madrid

T +34 911 592 323 ■ F +34 911 592 322

BRUSELAS (con IUROPE)

Avenue de Cortenbergh, 52

1000 Brussels (Belgium)

T +32 2 808 69 41



augustaabogados.com