

LABOUR NEWS

Transparencia laboral, conciliación e IA ante las nuevas obligaciones empresariales

Septiembre 2026





Índice

Novedades legislativas

3

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.

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.

Novedades jurisprudenciales

6

1. La Audiencia Nacional anula las restricciones convencionales al disfrute del permiso de cuidado de familiares
2. Permiso por enfermedad grave u hospitalización: la empresa no puede exigir justificantes diarios
3. La Inteligencia Artificial no basta por sí sola para justificar un despido objetivo
4. La falta de diligencia en un protocolo de acoso puede justificar la extinción indemnizada del contrato
5. Sucesión de empresa y jornada intensiva: el conflicto debe tramitarse por el procedimiento ordinario

Comentario experto

10

En un escenario marcado por **cambios legislativos y criterios jurisprudenciales** constantes, el ámbito laboral continúa redefiniéndose cada día. Este dinamismo exige una atención permanente por parte de empresas y profesionales, que deben adaptarse con agilidad a nuevas obligaciones y marcos interpretativos.

En esta **nueva edición del mes de septiembre**, abordaremos los principales cambios legislativos y novedades jurisprudenciales más recientes, para trasladar un enfoque más dinámico de su impacto en la práctica diaria.



Novedades legislativas

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 **15 de septiembre de 2026** se ha publicado en el **Boletín Oficial del Estado** el **Real Decreto 723/2026**, de 9 de septiembre, por el que se transpone la **Directiva (UE) 2019/1152** relativa a unas **condiciones laborales transparentes y previsibles** en la Unión Europea.

El Real Decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación, esto es, el **5 de octubre de 2026**. Su aplicación obligará a las empresas a revisar, en un plazo muy reducido, no solo sus **modelos de contrato**, sino también la **documentación utilizada durante la incorporación** de nuevas personas trabajadoras, los **procedimientos de modificación de condiciones**, las **políticas internas de igualdad y conciliación** y la utilización de **sistemas algorítmicos** en la gestión de personas.

La nueva regulación supone un **cambio relevante de enfoque**: ya no es suficiente con formalizar correctamente el contrato de trabajo. La empresa deberá estar en disposición de acreditar que ha informado, de forma **completa, accesible, comprensible** y dentro del plazo establecido, sobre un amplio conjunto de **condiciones laborales y políticas corporativas**.

¿A qué empresas y relaciones laborales afecta?

La norma se aplica, con carácter general, a **todas las empresas y personas trabajadoras** comprendidas en el ámbito del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el régimen general de información regulado en su capítulo II se aplica únicamente a **relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas**.

¿Qué cambia para las empresas?

Información obligatoria antes del inicio de la relación laboral

A partir de la entrada en vigor, la información sobre los **elementos esenciales del contrato** y las **principales condiciones de prestación de servicios** deberá facilitarse con carácter **previo al inicio de la relación laboral**.

La obligación podrá cumplirse mediante el propio **contrato de trabajo**, siempre que este contenga toda la **información exigida por la norma**. Si el contrato solo la incorpora parcialmente, la empresa deberá entregar uno o varios **documentos complementarios**.

Este nuevo marco exige revisar de forma **coordinada**:

- **Ofertas de empleo.**
- **Cartas de condiciones.**
- **Modelos de contrato.**

- **Anexos y acuerdos complementarios.**
- **Procesos de onboarding.**
- **Comunicaciones de incorporación.**
- **Repositorios digitales de documentación laboral.**

Por tanto, no se trata únicamente de incorporar nuevas cláusulas, sino de diseñar un **sistema de información laboral trazable y coherente.**

Mayor precisión sobre salario, jornada, funciones y condiciones de trabajo

La empresa deberá proporcionar información detallada, entre otros aspectos, sobre:

Identidad de las partes y fecha de inicio de la relación laboral; **centro de trabajo habitual** y, en su caso, centro de adscripción en situaciones de **trabajo a distancia**; **contenido concreto de la prestación de servicios**; **categoría o grupo profesional** y descripción resumida del puesto; **salario base** y cada **complemento salarial**, de forma separada; **método de cálculo y criterios de percepción** de los conceptos variables; **jornada diaria, semanal y anual**; **distribución horaria, trabajo nocturno y trabajo a turnos**; procedimientos de modificación de la jornada o de cambio de turno; **horas extraordinarias** y sistema de retribución; **vacaciones** y procedimiento para determinar su disfrute; **distribución irregular de la jornada** y plazos de preaviso; **periodo de prueba**; **derecho a formación** proporcionada por la empresa; **procedimiento de extinción del contrato** y plazos de preaviso; **convenio colectivo aplicable**, incluyendo su código, publicación, vigencia y posible situación de ultraactividad; **Seguridad Social**, mejoras voluntarias y planes o fondos de pensiones; y supuestos y procedimientos aplicables a la modificación de determinadas **condiciones esenciales.**

Especialmente significativa resulta la exigencia de explicar cómo se calculan los **componentes variables de la retribución** y qué **criterios determinan su percepción.** Esta obligación puede hacer necesario revisar los **planes de incentivos, bonus, comisiones**, sistemas de evaluación vinculados a la retribución y criterios de progresión profesional.

Igualdad, diversidad y conciliación pasan a formar parte de la información laboral esencial

Una de las novedades significativas es la obligación de informar expresamente sobre:

- La existencia e identificación del **plan de igualdad aplicable.**
- La **política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar**, cuando mejore o desarrolle el mínimo legal.

- El **protocolo frente al 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**, cuando la empresa disponga de él.

Estas materias dejan de **operar exclusivamente como instrumentos generales de cumplimiento colectivo** y pasan a integrarse en el circuito individual de información de cada persona trabajadora.

Información adicional para servicios en el extranjero

Cuando una persona trabajadora deba prestar normalmente servicios en el extranjero, la empresa tendrá que facilitar **información adicional** sobre el **país o países de destino, duración del trabajo, moneda de pago, retribuciones y compensaciones, gastos de viaje, dietas, alojamiento, manutención y condiciones de repatriación.**

En las **prestaciones transnacionales de servicios** dentro de la **Unión Europea** o del **Espacio Económico Europeo**, también deberá informarse sobre la **retribución aplicable** en el **Estado de acogida**, el **reembolso de gastos** y el enlace al **portal oficial nacional** en materia de **desplazamientos.**

Cambios en las condiciones laborales: información desde el primer día de efectividad

Cualquier **modificación de los elementos y condiciones** incluidos en el nuevo régimen deberá comunicarse **por escrito** lo antes posible y, como máximo, **el mismo día en que produzca efectos.**

Esto obliga a revisar los procedimientos relativos a:

- Cambios salariales.
- Modificaciones de jornada y horario.
- Cambios de turno.
- Movilidad funcional.
- Cambios de centro o lugar de trabajo.
- Novaciones contractuales.
- Modificaciones de sistemas de incentivos.
- Implantación de nuevas herramientas algorítmicas.
- Actualización de políticas internas que afecten a las condiciones de trabajo.

¿Qué ocurre con las relaciones laborales ya vigentes?

Las nuevas obligaciones también alcanzan a las **relaciones laborales existentes** a la fecha de entrada en vigor.

Cuando una persona trabajadora solicite la información y esta no obre ya en su poder, la empresa deberá proporcionársela en un máximo de **treinta días hábiles** desde la recepción de la solicitud.

Asimismo, las modificaciones que se produzcan después de la entrada en vigor deberán comunicarse con arreglo al nuevo plazo, es decir, lo antes posible y, como máximo, el día en que el cambio resulte efectivo.

Este régimen puede generar un **volumen relevante de solicitudes individuales**. Por ello, resulta recomendable disponer de un **modelo corporativo de respuesta**, un **procedimiento interno** para su gestión y un **repositorio** que permita acreditar la transmisión o recepción de la documentación.

Formato, accesibilidad y prueba de entrega

La información podrá entregarse en papel o en formato electrónico, siempre que:

- Sea accesible para la persona trabajadora.
- Pueda almacenarse e imprimirse.
- La empresa conserve prueba de su transmisión o recepción.

Además, cuando se trate de personas trabajadoras con discapacidad o capacidad intelectual límite, la empresa deberá garantizar que la información sea accesible y comprensible.

El **Ministerio de Trabajo y Economía Social**, a través del **Servicio Público de Empleo Estatal**, publicará un **modelo de documento informativo** en el plazo máximo de veinte días desde la publicación del Real Decreto. Sin embargo, la propia norma aclara que la falta de publicación del modelo oficial **no aplaza ni condiciona la exigibilidad** de las obligaciones empresariales.

¿Está preparada su organización para cumplir las nuevas obligaciones?

El **Real Decreto 723/2026** no exige únicamente actualizar los **modelos de contrato de trabajo**. Su aplicación obliga a revisar de forma transversal los **procesos de selección, contratación e incorporación**, así como las **políticas y procedimientos internos** que regulan las condiciones de trabajo enumeradas en su artículo 3.

En particular, las empresas deberán comprobar que la información facilitada a las personas trabajadoras es **completa, coherente** con sus políticas internas, **accesible y comprensible**, y que se entrega dentro de los **plazos establecidos**. Asimismo, deberán disponer de mecanismos que permitan conservar **prueba de su transmisión o recepción**.

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.

El pasado **29 de julio** se publicó el **Real Decreto 643/2026**, por medio del cual se modifica el párrafo 2º del artículo 32.3 del **Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social**, incrementando el plazo para las **solicitudes de baja y de variaciones de datos**:

«2º Las solicitudes de baja y de variaciones de datos de los trabajadores deberán presentarse dentro del plazo de los seis días naturales siguientes al del cese en el trabajo o a aquel en el que la variación se produzca.»

Por tanto, el plazo de solicitud de **baja y variaciones de datos** de las personas trabajadoras en la **Seguridad Social** ha pasado a ser de un máximo de **6 días**, en lugar de los **3 días** que se establecía anteriormente.



Novedades jurisprudenciales

La **jurisprudencia reciente** sigue perfilando algunas de las cuestiones más sensibles de la **gestión de personas** y del **Derecho Laboral**. La implantación de herramientas de **Inteligencia Artificial**, la **flexibilidad en los permisos por cuidado de familiares**, la **diligencia exigible en los protocolos de acoso**, la configuración de derechos tras una **sucesión empresarial** o los límites de la **negociación colectiva** frente a los **derechos de conciliación** protagonizan las resoluciones analizadas en esta edición.

1. La Audiencia Nacional anula las restricciones convencionales al disfrute del permiso de cuidado de familiares

La Sentencia 133/2026, de 15 de julio de **2026** de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) en el procedimiento de **Impugnación de Convenio Colectivo 177/2026** y acumulados resolvió que es ilegal restringir convencionalmente el permiso por hospitalización o enfermedad grave imponiendo un disfrute continuado o limitado a los diez días posteriores al hecho causante.

El caso

El convenio de **Contact Center** establecía que este permiso debía disfrutarse de forma continuada, dentro de los **diez días naturales siguientes al hecho** causante y comenzando a partir del primer día laborable en que este se produjera.

Diferentes **organizaciones sindicales** impugnaron esta cláusula del III Convenio Colectivo Estatal de Contact Center que obligaba a disfrutar el permiso por cuidado de familiares de esa manera.

Pronunciamiento de la Audiencia Nacional

La Audiencia Nacional **estima las demandas de los sindicatos y declara ilegal la cláusula del Convenio Colectivo de Contact Center** que obligaba a disfrutar el permiso por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar de forma continuada y dentro de los diez días posteriores al hecho causante.

La Sala parte de una **premisa esencial**: la regulación convencional solo puede mejorar el régimen legal previsto en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, pero no restringirlo. **Tras la reforma legal operada por el Real Decreto-ley 5/2023**, el convenio dejó de ofrecer una mejora del derecho legal y pasó simplemente a reproducirlo, por lo que cualquier limitación adicional debía examinarse a la luz de la norma estatutaria.

Apoyándose en la reciente doctrina del Tribunal Supremo, la Audiencia Nacional considera que vincular necesariamente el inicio del permiso al hecho causante, obligar a su disfrute continuado o restringirlo a un **espacio temporal de diez días perjudica la finalidad del permiso**. El objetivo de esta licencia no es únicamente atender el momento inicial de la enfermedad o la hospitalización, sino facilitar los cuidados efectivos durante todo el tiempo en que sean necesarios.

La sentencia pone **especial énfasis en el interés de la persona que necesita cuidados**. Razona que las necesidades asistenciales pueden prolongarse durante semanas o requerir una atención intermitente, de modo que obligar a consumir el permiso de manera seguida y dentro de un plazo rígido dificulta su utilidad práctica y contradice la lógica de corresponsabilidad y conciliación que inspira la norma.



Por todo ello, concluye que las **limitaciones convencionales** analizadas constituyen restricciones injustificadas de un derecho legal mínimo y deben ser expulsadas del convenio colectivo.

Criterios relevantes de la sentencia

- El permiso no tiene que disfrutarse necesariamente de forma continuada.
- No puede limitarse a un periodo cerrado de diez días.
- El interés de la persona necesitada de cuidados debe orientar la interpretación de la norma.
- La negociación colectiva no puede restringir derechos mínimos reconocidos legalmente.

2. Permiso por enfermedad grave u hospitalización: la empresa no puede exigir justificantes diarios

La **Sentencia 847/2026**, de 14 de abril de 2026 del Tribunal Superior de Justicia del **País Vasco** resolvió que la **empresa no puede condicionar el disfrute del permiso de cinco días por hospitalización o enfermedad grave de un familiar** a la aportación diaria de justificantes que acrediten la continuidad del proceso causante.

El caso

La empresa **Alstom Movilidad** comunicó a su plantilla que el disfrute del permiso retribuido de **cinco días previsto para supuestos de hospitalización**, enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiares exigía acreditar diariamente la continuidad del hecho causante mediante certificados específicos.

El **sindicato ESK** promovió un conflicto colectivo al considerar que esta exigencia suponía una restricción no prevista ni en el convenio colectivo ni en el Estatuto de los Trabajadores.

Pronunciamiento del Tribunal de Instancia

El **Tribunal Superior de Justicia del País Vasco** estima el **recurso del sindicato y declara nula** la práctica empresarial consistente en condicionar el disfrute del permiso de cinco días a la acreditación diaria de que el proceso médico continúa y requiere atención.

La Sala parte de una interpretación conjunta del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, del convenio colectivo aplicable y de la Directiva (UE) 2019/1158 sobre **conciliación de la vida familiar y profesional**. Según el

Tribunal, la finalidad del permiso **no es únicamente atender el momento puntual de la hospitalización o intervención quirúrgica**, sino permitir a la persona trabajadora organizar y prestar los cuidados que razonablemente puede requerir el familiar durante el proceso de recuperación.

La sentencia destaca que la ley únicamente exige acreditar el hecho causante que origina el permiso. Una vez justificada la existencia de la hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica, la empresa no puede fiscalizar cómo se desarrollan los cuidados ni exigir una acreditación continuada de la necesidad de asistencia. Hacerlo supondría una **intromisión indebida** en la esfera personal y familiar del trabajador.

Asimismo, la Sala rechaza una interpretación que parta de una presunción de fraude por parte de los trabajadores. Considera que **imponer requisitos adicionales no previstos legalmente restringe injustificadamente un derecho vinculado a la conciliación familiar** y vacía parcialmente de contenido la finalidad protectora perseguida por la normativa laboral.

Criterios relevantes de la sentencia

- La obligación de justificar el permiso se limita al hecho causante inicial.
- No pueden imponerse certificados diarios o controles adicionales no previstos legalmente.
- El derecho debe interpretarse conforme a su finalidad de conciliación y cuidado familiar.
- La organización concreta de los cuidados pertenece al ámbito privado de la persona trabajadora.

3. La Inteligencia Artificial no basta por sí sola para justificar un despido objetivo

La **Sentencia 252/2026**, de **6 de julio de 2026** del **Tribunal de Instancia de Bilbao** resolvió que la mera invocación de proyectos de **automatización e Inteligencia Artificial** no justifica un **despido objetivo** si la empresa no acredita una **implantación efectiva** de la tecnología y una **reducción real** de las necesidades de mano de obra.

El caso

Una **empresa industrial** comunicó el despido objetivo de un delineante alegando causas técnicas, organizativas y productivas derivadas de la implantación de **sistemas de IA y de una metodología de diseño digital** que, según la empresa, absorbían las funciones tradicionalmente desempeñadas por estos profesionales.

El trabajador **impugnó el despido alegando que dichas herramientas apenas estaban implantadas** y que las funciones continuaban realizándose de forma convencional.

Pronunciamiento del Tribunal de Instancia

El Tribunal de Instancia **declara improcedente el despido** al entender que la empresa no logró acreditar la concurrencia real de las causas técnicas, organizativas y económicas invocadas en la carta de despido.

La resolución recuerda que el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores permite extinguir contratos por causas técnicas u organizativas cuando existan cambios efectivos en los medios de producción o en los métodos de trabajo que hagan innecesarios determinados puestos. Sin embargo, no basta con invocar la implantación de nuevas tecnologías o la digitalización de procesos; es imprescindible acreditar que dichos cambios están realmente implantados y generan una disminución objetiva de las necesidades de empleo.

Analizando las pruebas practicadas, la juzgadora concluye que las **herramientas de Inteligencia Artificial y la metodología MBD** invocadas por la empresa se encontraban todavía en una **fase muy inicial**. Los testimonios de otros trabajadores y mandos evidenciaron que apenas se habían desarrollado pruebas piloto y que los sistemas no asumían todavía las funciones atribuidas al demandante. Además, el informe técnico presentado para justificar el uso de IA fue elaborado meses después del despido, por lo que no podía servir como fundamento previo de la decisión extintiva.



Especial relevancia adquiere también la documentación interna de la empresa, de la que se desprendía que la **decisión de amortizar determinados puestos estaba siendo valorada con anterioridad** y sobre la base de criterios ajenos a la pretendida automatización. Ello lleva al Tribunal a cuestionar la autenticidad de las causas alegadas y a concluir que la transformación digital fue utilizada como una justificación insuficientemente acreditada para la extinción contractual.

Criterios relevantes de la sentencia

- La implantación de IA puede constituir causa organizativa o técnica, pero debe acreditarse de forma efectiva.
- Las previsiones de futuro o proyectos piloto no justifican por sí solos la amortización de puestos.
- Debe acreditarse una reducción real de las necesidades de trabajo.
- Los procesos de transformación digital no eximen a la empresa de la carga probatoria exigida para los despidos objetivos.

4. La falta de diligencia en un protocolo de acoso puede justificar la extinción indemnizada del contrato

La **Sentencia 3073/2026, de 2 de julio de 2026** del **Tribunal Superior de Justicia de Galicia** resolvió que la **tramitación tardía e ineficaz** de una denuncia de **acoso laboral** constituye un **incumplimiento empresarial suficientemente grave** para justificar la **extinción indemnizada del contrato** y una **indemnización adicional por daños morales**.

El caso

Una trabajadora denunció una **situación de acoso** a través del canal ético corporativo. La **empresa incumplió reiteradamente los plazos previstos** en su propio protocolo y demoró durante meses actuaciones esenciales de investigación.

La compañía justificó parte de estos retrasos en la **falta de experiencia** de los integrantes de la comisión instructora, constituyendo un incumplimiento grave del empresario que justifica la extinción indemnizada de la relación laboral.

Pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia

El **Tribunal Superior de Justicia de Galicia** confirma íntegramente la sentencia de instancia y mantiene tanto la extinción indemnizada de la relación laboral como la **indemnización adicional por daños morales**.

La Sala considera acreditado que **la empresa incumplió de manera reiterada los plazos establecidos en su propio protocolo de investigación de denuncias de acoso**, demorando durante varios meses actuaciones esenciales como la constitución de la comisión instructora, la citación de la denunciante y la práctica de diligencias de investigación.

Desde una perspectiva jurídica, el Tribunal encuadra la cuestión dentro de las obligaciones empresariales de protección de la salud laboral previstas en el artículo 19 del **Estatuto de los Trabajadores, los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007**. La resolución subraya que la rapidez constituye un elemento esencial de cualquier protocolo antiacoso, ya que la eficacia preventiva depende en gran medida de una reacción inmediata frente a situaciones potencialmente lesivas.

La sentencia **rechaza expresamente la justificación empresarial** basada en la falta de experiencia de las personas encargadas de la investigación. A juicio de la Sala, precisamente esa ausencia de preparación evidencia una falta de diligencia organizativa imputable a la empresa, que debe dotarse de los medios adecuados para gestionar correctamente este tipo de procedimientos.

Finalmente, el Tribunal considera que la demora injustificada generó una situación de incertidumbre, desprotección y sufrimiento psicológico susceptible de causar un daño moral autónomo. Por ello, confirma tanto la extinción indemnizada al amparo del artículo 50.1.c) ET como la indemnización complementaria por vulneración de la integridad moral de la trabajadora.

Criterios relevantes de la sentencia

- La rapidez constituye un elemento esencial de cualquier protocolo de acoso.
- La falta de experiencia del órgano instructor no exonera a la empresa.
- La situación de incapacidad temporal no elimina el daño moral derivado de la demora.
- La LISOS puede utilizarse como criterio orientador para cuantificar daños morales.

5. Sucesión de empresa y jornada intensiva: el conflicto debe tramitarse por el procedimiento ordinario

La Sentencia 681/2026, de 21 de julio de 2026 del Tribunal Supremo establece que cuando el conflicto gira en torno al **mantenimiento de derechos derivados de una sucesión empresarial**, la controversia debe resolverse mediante el procedimiento ordinario y no mediante la modalidad procesal de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El caso

Un trabajador subrogado **reclamó el mantenimiento de la jornada intensiva** de verano que disfrutaba en la empresa cedente. La empresa sucesora dejó de aplicarla tras la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo propio.

El trabajador impugnó la medida por la vía de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia

El Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso de la empresa, **anula la sentencia recurrida y ordena al Tribunal Superior de Justicia** volver a resolver el litigio por los cauces propios del procedimiento ordinario.

La Sala explica que la **elección del procedimiento judicial** no depende únicamente de la denominación que la parte demandante otorgue a su acción, sino de la verdadera naturaleza de la controversia. Para determinarlo, debe analizarse tanto el objeto de la demanda como la fundamentación jurídica en que se sustenta.

En el supuesto analizado, el trabajador había planteado la controversia como una modificación sustancial de condiciones de trabajo derivada de la **desaparición de la jornada intensiva de verano**. Sin embargo, el Tribunal Supremo observa que la cuestión realmente discutida era otra: determinar si ese derecho se había incorporado al patrimonio contractual del trabajador tras una sucesión empresarial y cuál era el efecto de la entrada en vigor del convenio colectivo de la empresa sucesora.

Por ello, la Sala entiende que el litigio desborda claramente el ámbito del artículo 41 ET y se sitúa principalmente en el terreno del artículo 44 ET relativo a la sucesión de empresas. Resolver la **controversia exige interpretar la normativa aplicable tras la subrogación**, analizar la incidencia del nuevo convenio colectivo y determinar si el derecho previamente disfrutado debía mantenerse o podía desaparecer.

El Supremo recuerda además que el artículo 102.2 de la LRJS impone a los tribunales la obligación de reconducir los procedimientos inadecuadamente planteados hacia la modalidad correcta, evitando que errores procesales impidan un examen completo del fondo del asunto. Por esta razón, **devuelve las actuaciones al TSJ** para que entre a resolver todas las cuestiones jurídicas planteadas por las partes.

Criterios relevantes de la sentencia

- La modalidad procesal depende de la verdadera naturaleza del litigio.
- El artículo 44 ET puede resultar determinante en conflictos posteriores a una subrogación.
- Los tribunales deben reconducir de oficio el procedimiento inadecuado.
- El procedimiento ordinario es el cauce idóneo cuando es necesario analizar derechos adquiridos, convenios colectivos o sucesión normativa.



Comentario experto

El **Real Decreto 723/2026**, de 9 de septiembre, por el que se transpone la **Directiva (UE) 2019/1152** relativa a unas **condiciones laborales transparentes y previsibles** en la Unión Europea, publicado el pasado **15 de septiembre**, trae consigo una **modificación importante** que a mi juicio ha pasado bastante desapercibida y es la relativa a la necesidad de información sobre el **periodo de prueba**.

El artículo 3 del citado Real Decreto, en su apartado h), establece que se deberá informar al menos de los siguientes extremos:

La duración y las condiciones del período de prueba, cuando se concierte, lo que incluirá:

*1º La duración concreta, **ya se encuentre dentro del límite de seis 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 de la persona trabajadora o, por la necesidad de realizar la evaluación de la idoneidad de la persona trabajadora en caso de suspensión de la relación laboral.*

2º La información relativa a las obligaciones respectivas de la empresa y de la persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Si bien el **artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores**, en su regulación sobre el **periodo de prueba**, ya venía estableciendo que “el empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba”, con esta nueva obligación parece que se pretende una **causalización de la no superación del periodo de prueba**.

En este sentido, la Ministra de Trabajo venía advirtiendo que uno de sus objetivos de la Legislatura era poner coto a las extinciones por periodo de prueba, mal llamados despidos por no superación del periodo de prueba.

Ahora bien la modificación planteada por el Real Decreto únicamente incluye la información que se debe dar al trabajador relativa a las obligaciones respectivas de la empresa y de la persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyan el objeto de prueba, pero no modifica ni indica de qué manera se debe comunicar el desistimiento, que no despido, por no superación del periodo de prueba.

En definitiva, una **reforma a medias** que lejos de dar soluciones dará más **problemas**, más **judicialización** y más **inseguridad jurídica** para empresas y trabajadores, pues recordemos que el trabajador, durante el **periodo de prueba**, también está facultado para desistir de la relación laboral. Con esta nueva finalidad del periodo de prueba, si el trabajador desiste de la relación laboral durante el periodo de prueba sin dar una causa, ¿la empresa deberá descontar de su finiquito la falta de preaviso? ¿Qué diferencia habrá entre un desistimiento por parte del trabajador durante el periodo de prueba y una baja voluntaria? ¿Qué diferencia habrá entre una no superación del periodo de prueba instancia del empresario y un despido disciplinario por bajo rendimiento? Veremos qué van resolviendo los **Tribunales**.



Juan Carlos Martín
Socio de Laboral



Pedro Rodríguez de Rivera
Director de Laboral