KPMG

Focus

Laboral

Newsletter laboral





Índice

01 Opinión 03

02 Actualidad Normativa 08

03 Sentencias de interés 23

04 Convenios Colectivos 32

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

01

Opinión



© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Transparencia y previsibilidad de las condiciones laborales: nuevas obligaciones de información

El RD 723/2026 redefine el deber empresarial de información y amplía su contenido y alcance

El pasado 15 de septiembre se publicó en el BOE el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone parcialmente la Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles. La norma, que entrará en vigor el 5 de octubre de 2026, deroga el RD 1659/1998 en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y amplía significativamente la información que las empresas deben facilitar por escrito sobre las condiciones de trabajo.

En la práctica, **su aplicación exigirá revisar no solo los modelos de contrato y sus anexos, sino también las políticas retributivas, la documentación de incorporación, los procedimientos de movilidad internacional, las políticas internas y los sistemas utilizados para acreditar la entrega de la información**.

1. ¿A quién afecta la nueva obligación de información?

El RD 723/2026 se aplica, con carácter general, a las empresas y personas trabajadoras comprendidas en el Estatuto de los Trabajadores, si bien las obligaciones de información del capítulo II solo alcanzan a las relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas. La norma contempla, asimismo, reglas específicas para determinados colectivos, entre ellos pescadores, gente de mar y personal empleado público.

Respecto de las relaciones laborales vigentes, no se exige una comunicación generalizada. La empresa deberá facilitar la información a la persona trabajadora que la solicite, siempre que no obre ya en su poder, en el plazo de treinta días hábiles desde la recepción de la solicitud. No obstante, las modificaciones posteriores a la entrada en vigor sujetas al deber de información deberán comunicarse lo antes posible y, como máximo, el día en que surtan efecto.



© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Transparencia y previsibilidad de las condiciones laborales: nuevas obligaciones de información

El RD 723/2026 redefine el deber empresarial de información y amplía su contenido y alcance

2. Mucho más que salario, jornada y categoría profesional

Retribución:

No bastará con identificar una retribución anual global. Deberán especificarse separadamente el salario base y cada complemento, detallando su periodicidad y método de pago. En los conceptos variables deberá indicarse además el modo de cálculo y los criterios determinantes de su percepción. Esta previsión convierte la revisión de los sistemas de bonus e incentivos en uno de los puntos más sensibles de la adaptación.

Tiempo de trabajo:

Deberá detallarse la jornada y su distribución, sus posibles modificaciones, el trabajo nocturno o a turnos, las horas extraordinarias y las vacaciones, con información adicional sobre reglas y preavisos en la distribución irregular y periodos de actividad e inactividad en los contratos fijos discontinuos.

Periodo de prueba y formación:

Deberán indicarse la duración y condiciones del periodo de prueba, incluidas las obligaciones vinculadas a su objeto, así como el derecho a la formación proporcionada por la empresa.

Contratación temporal y ETT:

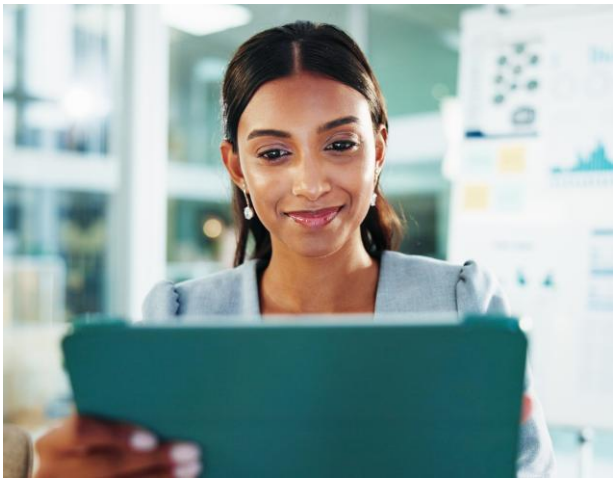
En los contratos temporales deberá precisarse la causa habilitante, las circunstancias que justifican la temporalidad y su conexión con la duración prevista. En las ETT, deberá identificarse la empresa usuaria y la causa de cada contrato de puesta a disposición.

Convenio colectivo y Seguridad Social:

Deberá identificarse el convenio aplicable, incluyendo código, fecha de publicación, vigencia y eventual ultraactividad, e informarse sobre el sistema de colaboración con la Seguridad Social, las mejoras voluntarias y los planes y fondos de pensiones y sus aportaciones.

Igualdad, conciliación y diversidad LGTBI:

El deber de transparencia alcanza también la existencia e identificación del plan de igualdad, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y, cuando exista, la política empresarial de conciliación que adapte o desarrolle los mínimos legales. Igualmente deberá informarse del conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI cuando se disponga del mismo. Cabe articular el cumplimiento mediante su identificación precisa y la indicación de un lugar estable y accesible de consulta, sin necesidad de incorporar íntegramente su contenido al contrato.



Modificación y extinción:

Deberá informarse sobre los supuestos y procedimientos aplicables a la modificación de determinadas condiciones esenciales, así como sobre el procedimiento de extinción, sus requisitos formales y los plazos de preaviso.

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Transparencia y previsibilidad de las condiciones laborales: nuevas obligaciones de información

El RD 723/2026 redefine el deber empresarial de información y amplía su contenido y alcance

3. Especial atención a los algoritmos y a la inteligencia artificial

Una de las novedades de la norma respecto al régimen anterior es la obligación de informar sobre la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones. La obligación comprende sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento cuando esos sistemas se utilicen en decisiones relativas a condiciones de trabajo como jornada, asignación de tareas, salarios, progresión profesional, lugar de trabajo o extinción contractual. Ello aconseja verificar previamente qué herramientas intervienen en los procesos de gestión de personas para poder definir el alcance de la información.

4. Movilidad internacional

Cuando la prestación de servicios en el extranjero supere cuatro semanas consecutivas, deberá facilitarse, antes de la partida, información adicional sobre destino, duración, moneda de pago, retribuciones y compensaciones vinculadas al desplazamiento y condiciones de repatriación, con exigencias adicionales para determinados desplazamientos en la UE o el EEE. Las empresas con movilidad internacional deberán, por tanto, revisar sus cartas de asignación, desplazamiento y documentación de expatriación.

5. ¿Contrato o anexo informativo?

El RD 723/2026 no exige concentrar toda la información en el contrato de trabajo: cuando este no la contenga íntegramente, podrá completarse mediante uno o varios documentos escritos.

Por ello, resulta jurídicamente viable combinar el contrato, para las condiciones individuales, con un anexo o documento informativo para contenidos comunes o estandarizables y, cuando la norma lo permita, con remisiones legales o convencionales.

6. ¿Puede remitirse al convenio colectivo o a la ley?

La remisión solo puede utilizarse respecto de los extremos expresamente enumerados en el artículo 3.3 y mediante una referencia suficientemente precisa.

7. ¿Hay que informar nuevamente cuando cambia el convenio?

No necesariamente. Cuando la información se haya proporcionado válidamente mediante remisión a una disposición legal, reglamentaria o convencional, su posterior modificación no exige una nueva comunicación individual.



8. ¿Y el personal fuera de convenio?

En estos colectivos será necesario identificar correctamente la fuente jurídica de sus condiciones, evitando generar confusión entre aplicación convencional y aplicación contractual o voluntaria de determinadas condiciones.

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Transparencia y previsibilidad de las condiciones laborales: nuevas obligaciones de información

El RD 723/2026 redefine el deber empresarial de información y amplía su contenido y alcance

9. Plazos y forma

Para las nuevas contrataciones, la información deberá facilitarse antes del inicio de la relación laboral y las modificaciones, como máximo, el día en que surtan efecto. La entrega puede realizarse en papel o electrónicamente, siempre que la información sea accesible, almacenable e imprimible y la empresa conserve prueba de su transmisión o recepción.

10. El modelo del SEPE no permite aplazar la adaptación

Aunque el SEPE debe publicar un modelo de documento informativo, su puesta a disposición no condiciona la exigibilidad de las obligaciones. Las empresas no deberían, por tanto, esperar al modelo oficial para revisar su documentación y sus procedimientos.

En definitiva, el RD 723/2026 constituye un avance hacia una mayor transparencia en las relaciones laborales que tendrá impacto en el diseño y aplicación de las políticas de personas, en el diálogo con la representación legal de las personas trabajadoras y en la negociación colectiva. Este proceso se verá reforzado con la futura transposición al ordenamiento español de la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva, que ampliará las exigencias empresariales de información y transparencia en materia salarial.

> “Aunque buena parte de la información exigida ya estaba presente, de una u otra forma, en contratos, convenios y políticas empresariales, la nueva regulación transforma esa información dispersa en un verdadero deber empresarial de transparencia, precisión y trazabilidad.”

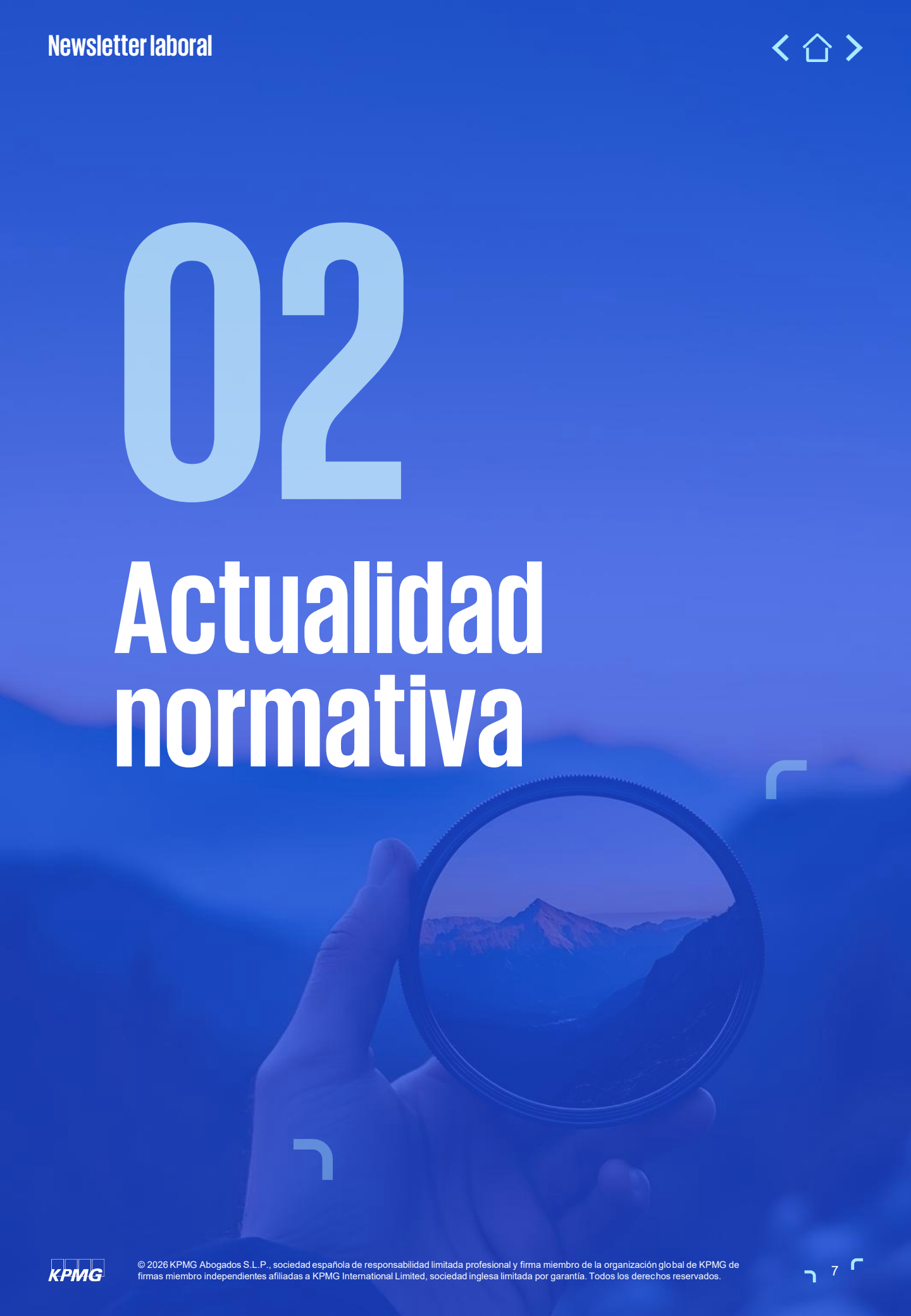


Blanca Mercado
Área Laboral KPMG Abogados

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

02

Actualidad normativa



© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Normativa laboral



Las **novedades** de este periodo son las siguientes:

Acuerdos Internacionales

ACUERDO ADMINISTRATIVO entre España y el Reino Unido, con respecto a Gibraltar, sobre el Protocolo relativo a la coordinación de la Seguridad Social, hecho en Madrid el 25 de junio de 2026 (BOE 18/07/2026).

Leyes

LEY 2/2026, de 29 de julio
(BOE 31/07/2026), de modificación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con las mutualidades alternativas reguladas en sus disposiciones adicionales 18.ª y 19.ª.

La Ley 2/2026 -con **entrada en vigor** el **1 de agosto de 2026**- **modifica la protección social de los colegiados acogidos a mutualidades de previsión social** que actúan como **alternativa al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)** y regula mecanismos para su posible incorporación al sistema público de Seguridad Social.

La incorporación de determinados profesionales colegiados al sistema de Seguridad Social se produjo de forma progresiva a lo largo de las últimas décadas. La normativa -hasta ahora vigente- permitió que **algunos profesionales pudieran optar entre incorporarse al RETA o permanecer en mutualidades de previsión social alternativas**.

Entre las principales novedades que incorpora la Ley 2/2026 figuran las siguientes:

- Creación de un **mecanismo excepcional de transferencia voluntaria** de los derechos económicos acumulados en las mutualidades alternativas a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) (a modo de “pasarela RETA”):
- Podrán acogerse los **profesionales colegiados que cumplan los requisitos** establecidos en la Ley.
- La transferencia conllevará el **encuadramiento obligatorio e irreversible en el RETA** para la actividad profesional correspondiente.

KPMG
© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Normativa laboral

Leyes (continuación)

- La conversión de los derechos económicos acumulados en períodos cotizados tendrá en cuenta la **base mínima de cotización** que habría correspondido al trabajador de haber estado integrado en el RETA, en los términos que se determinen reglamentariamente.
- Se **modifica** la regulación de las **prestaciones otorgadas por las mutualidades alternativas**:
- Establece **nuevas condiciones** para garantizar unos niveles mínimos de cobertura en las prestaciones vinculadas a las contingencias protegidas.
- Prevé una **equiparación progresiva de las cuotas satisfechas** por los mutualistas con las correspondientes al RETA. La norma fija un **periodo transitorio hasta 2028**, durante el cual las aportaciones deberán incrementarse gradualmente.
- Incorpora medidas dirigidas a **reforzar la transparencia** en la gestión de las mutualidades alternativas. Entre otras obligaciones, estas entidades deberán elaborar informes periódicos con información sobre la evolución de los fondos de los mutualistas y facilitar la documentación necesaria para el ejercicio de las funciones de supervisión por parte de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.
- Se contempla la elaboración de **informes de evaluación sobre el funcionamiento del régimen de alternatividad** y prevé la adopción de reformas destinadas a reforzar las garantías de información, supervisión y control de estas entidades.

Reales Decretos-leyes

REAL DECRETO-LEY 20/2026, de 29 de julio (BOE 30/07/2026), por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales.

Como consecuencia del elevado número de incendios forestales acaecidos este verano y, por su especial gravedad, el Ministro del Interior declaró el 23 de julio la **emergencia de interés nacional** en el territorio de la **Comunidad de Madrid** y en la **provincia de Ávila**, extendiéndola el 25 de julio a la **provincia de Toledo**.

El RD-ley 20/2026 -cuyo ámbito incluye **todos los municipios** ubicados en las zonas afectadas- adopta medidas extraordinarias dirigidas a las **personas trabajadoras** y a las **empresas** para las que presten sus servicios, cuando se encuentren **afectadas por incendios forestales** que den lugar a la adopción de **medidas de protección civil** que afecten a la población (i.e. 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**.

El RD-ley 20/2026 ha sido convalidado por el Congreso (BOE 11/09/2026), y aunque entró en vigor el **31 de julio de 2026**, las medidas incluidas en él se aplican a los hechos causantes producidos **desde el 22 de julio de 2026**. Además, continuarán siendo aplicables mientras persistan las circunstancias que justifican cada una de ellas, incluso después de la extinción de los incendios.

Además de medidas en materia **procesal**, **notarial** y **registral,** el RD-ley incluye medidas de carácter laboral y en el ámbito de la Seguridad Social, destacando las siguientes:

Medidas laborales

Dirigidas a las personas trabajadoras afectadas por los incendios forestales, aplicables cuando su domicilio se encuentre en los

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Normativa laboral

Reales Decretos-leyes (continuación)

municipios afectados como cuando los efectos de los incendios les alcancen, aunque residan fuera de ellos.

- Las personas trabajadoras podrán suspender su contrato de trabajo y acceder a una **prestación extraordinaria por emergencia extrema** cuando:
- No puedan acceder a su domicilio habitual y ello les impida recuperar los bienes necesarios para trabajar, siempre que no sea posible el trabajo a distancia.
- Deban realizar labores de limpieza, traslado, recuperación de enseres o trámites administrativos imprescindibles relacionados con los daños sufridos.
- Deban atender **deberes de cuidado** de familiares o convivientes afectados por los incendios, incluidos supuestos de cierre de centros educativos o de atención, o cuando la persona cuidadora habitual no pueda seguir prestando asistencia.
- Se crea una prestación extraordinaria por emergencia extrema con estas características:
  - No exige período mínimo de cotización.
  - La cuantía será, con carácter general, el **70 % de la base reguladora**.
  - Tendrá una duración máxima de **4 meses** o hasta que desaparezca la causa que la justifica.
  - No consume cotizaciones previas ni genera derecho posterior a subsidios por desempleo.
  - Es incompatible con cualquier actividad laboral por cuenta ajena o propia.
  - Durante la suspensión, el SEPE asumirá la cotización correspondiente a la persona trabajadora y la empresa quedará exonerada de cotizar.
  - Ampliación del permiso por fallecimiento

Cuando el fallecimiento de un familiar tenga relación con los incendios, el permiso se amplía hasta los **5 días hábiles siguientes al sepelio**, manteniéndose la regulación general sobre días de ausencia y desplazamiento.

- Garantías de protección
- Cualquier medida empresarial perjudicial adoptada por ejercer estos derechos será **nula**.
- Los conflictos derivados de la aplicación del RD-ley se resolverán por la **jurisdicción social**.
- El ejercicio de estos derechos tendrá la consideración de **derechos de conciliación**.

Medidas de Seguridad Social

- Exenciones en la cotización para empresas con ERTE

Las empresas ubicadas en los municipios afectados por los incendios que hayan visto limitada o impedida su actividad y obtengan un ERTE por fuerza mayor podrán beneficiarse de una **exención del 100 % de la aportación empresarial a la Seguridad Social** respecto de los trabajadores afectados por suspensiones o reducciones de jornada. La exención se aplicará a las cuotas devengadas entre **agosto y noviembre de 2026**.

- Los trabajadores autónomos que cesen total o parcialmente en su actividad debido a los incendios podrán acceder a la prestación por cese de actividad **sin acreditar período mínimo de cotización ni fuerza mayor**.

La prestación podrá percibirse hasta un máximo de **cuatro meses**, tendrá carácter **inembargable** y no consumirá el derecho a las prestaciones ordinarias cuando procedan. Además, quienes estuvieran disfrutando de bonificaciones o

KPMG
© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Reales Decretos-leyes (continuación)

reducciones en sus cuotas no perderán esos beneficios si solicitan el alta de nuevo al finalizar la prestación.

Medidas en materia procesal y concursal

- Se suspenden los términos y plazos procesales en los órganos judiciales de determinados partidos judiciales afectados entre los días **27 y 31 de julio de 2026**, con excepción de actuaciones urgentes y procedimientos especialmente protegidos, como determinadas actuaciones penales, la tutela de derechos fundamentales o las medidas de protección de menores.
- Los deudores con domicilio en los partidos judiciales afectados quedan temporalmente exonerados del deber de solicitar concurso o procedimiento especial por insolvencia. Además, **durante los 2 meses posteriores** al levantamiento de la suspensión, no se admitirán solicitudes de concurso necesario presentadas por acreedores si posteriormente se presenta concurso voluntario por el deudor.
- Quedan suspendidos los plazos de prescripción y caducidad de acciones y derechos de las personas y entidades afectadas mientras dure la suspensión de los plazos procesales.

Medidas en el ámbito notarial y registral

- Los notarios prestarán **asesoramiento gratuito** a los afectados para la recuperación de documentación destruida y la acreditación de derechos. Además, se habilitarán notarios adicionales para atender las zonas afectadas y las actas telemáticas urgentes de protocolización de fotografías de daños estarán **exentas de aranceles**.
- El Colegio de Registradores emitirá **gratuitamente notas de localización de bienes y derechos inscritos** a quienes hayan perdido su documentación. También se reforzarán las herramientas cartográficas del **Geoportal Registradores** y del **Portal Registral de Emergencias**, incorporando información georreferenciada de las fincas afectadas por la emergencia.

REAL DECRETO-LEY 22/2026, de 1 de septiembre

(BOE 02/09/2026) por el que se aprueban **medidas urgentes** de carácter **social y económico** de apoyo a la ciudad de **Ceuta**.

La entrada irregular de personas inmigrantes en la ciudad de Ceuta los días 30 y 31 de julio, ha generado una presión inédita sobre el control fronterizo, que también ha afectado al funcionamiento ordinario de los servicios públicos, entre ellos los sociales, de protección de menores, seguridad, transporte y gestión administrativa.

En consecuencia, desde el 25 de agosto el Gobierno ha declarado, mediante el RD 681/2026 -modificado parcialmente por el RD 706/2026- la **situación de interés para la seguridad nacional en la ciudad de Ceuta,** que se extenderá **hasta el 31 de diciembre de 2026**, **salvo que** el Presidente del Gobierno, previo informe del Consejo de Seguridad Nacional, antes de la finalización de dicho plazo, acuerde:

- su prórroga;
- la modificación de su alcance material o geográfico; o
- su finalización anticipada.

El RD-ley 22/2026 **entró en vigor** al día siguiente de su publicación -es decir, el **3 de septiembre de 2026**- y, tras su convalidación por el Congreso, se ha acordado su tramitación como Proyecto de Ley por el procedimiento de urgencia, pudiendo sufrir alguna modificación durante el mismo.

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Normativa laboral

Reales Decretos-leyes (continuación)

Entre las medidas extraordinarias del RD-ley 22/2026 -y sin perjuicio de las adoptadas para el refuerzo del sistema de acogida y de los servicios públicos ceutíes-, se incluyen aquellas con impacto en el ámbito **tributario**, de **carácter económico** (diversas ayudas directas y Líneas de avales, entre otras), y medidas **laborales** y **de Seguridad Social**.

Medidas laborales

Se prevén medidas como las siguientes:

- **Suspensiones, totales o parciales, de la actividad laboral y reducciones de jornada**

Se contemplan **especialidades aplicables a los ERTEs** que tengan como causa directa o indirecta los sucesos acaecidos en Ceuta **a partir del 30 de julio de 2026**, relativas a la protección aplicable a las situaciones de **fuerza mayor**. Estas especialidades consisten en que:

- **No se requerirá periodo de carencia** para el reconocimiento de la prestación.
- **No implicarán el consumo de cotización**.
- La **cuantía** se obtendrá de aplicar a la base reguladora un **porcentaje del 70%.**

Para agilizar la tramitación de suspensiones de contrato y reducciones de jornada por fuerza mayor, los **informes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)** serán **potestativos**, sin perjuicio de la comprobación posterior del cumplimiento de los requisitos.

Estas medidas se aplicarán **hasta el día 31 de diciembre de 2026**, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, del régimen ordinario de suspensiones de contrato y reducciones de jornada.

- También se autoriza la concesión, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, de subvenciones destinadas **a financiar con 650.000 euros programas de formación de ámbito territorial en Ceuta** dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas en el marco del sistema de formación en el trabajo.

Medidas de Seguridad Social

En este ámbito, destacamos las medidas siguientes:

- Las **empresas titulares** de códigos de cuenta de cotización con **domicilio de actividad en Ceuta**, que hayan visto o vean **impedido o limitado el desarrollo de su actividad normalizada**, a las que se les autorice un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) de los regulados en el art. 47.5 y 6 ET tendrán derecho a **los siguientes beneficios extraordinarios**:
- Respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas o reducidas, y por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión o reducción, podrán beneficiarse 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**. Esta exención se producirá **respecto a las cuotas devengadas en los meses de septiembre a diciembre de 2026**.

  El **procedimiento** y **requisitos** para aplicar la exención de estas cuotas serán los de la disp. adic. cuadragésima cuarta de la LGSS (relativos a los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los ERTEs y al Mecanismo RED).
- Se modifica el art. 31 del RD-ley 1/2023 para señalar que las **empresas**, que realizan su actividad en **determinados sectores de Ceuta y Melilla** -detallados en el citado artículo- que tengan personas trabajadoras con **contratos indefinidos o de sustitución** por causa de incapacidad temporal que presten actividad en las referidas ciudades, tendrán derecho a una **bonificación del 75% en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes**, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial, **durante la vigencia de los contratos**.

KPMG

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Normativa laboral

Reales Decretos-leyes (continuación)

Esta medida producirá efectos respecto de las **cuotas devengadas a partir del 1 de septiembre de 2026.**

- Se contemplan medidas dirigidas a **autónomos de Ceuta y Melilla** como la prestación extraordinaria por cese de actividad; y la bonificación del 75% de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base de cotización provisional o definitiva (con **efectos** respecto de las **cuotas devengadas a partir del día 1 de octubre de 2026**).

  Las **empresas titulares** de códigos de cuenta de cotización con **domicilio de actividad** en la Ciudad Autónoma de Ceuta, así como las **personas trabajadoras por cuenta propia** con **domicilio de residencia o actividad** en dicha **Ciudad Autónoma**, incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social, siempre que se encuentren al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social y **no tuvieran otro aplazamiento en vigor**, podrán **solicitar**, directamente o a través de sus autorizados para actuar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), **aplazamiento en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta cuyo devengo tenga lugar:**

- **entre los meses de septiembre a diciembre de 2026**, en el caso de empresas y trabajadores por cuenta propia o autónomos incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social para los Trabajadores del Mar, y
- **entre los meses de octubre de 2026 a enero de 2027** en el caso de trabajadores autónomos incluidos en otro régimen especial de la Seguridad Social.

Este aplazamiento se ajustará a los términos y condiciones establecidos, con carácter general, en la normativa de Seguridad Social, con determinadas particularidades, como la de aplicar un **interés del 0,5%**, en lugar del previsto en el art. 23.5 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 2015 -que se refiere al "(…) *interés de demora que se encuentre vigente en cada momento durante la duración del aplazamiento. (…)*"-.

Las **solicitudes** de aplazamiento deberán efectuarse **antes del transcurso de los 10 primeros días naturales de cada uno de los plazos reglamentarios de ingreso** correspondientes a las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

Podéis acceder a una información más detallada en este Legal/Tax Alert.

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Normativa laboral

Reales Decretos-leyes (continuación)

REAL DECRETO-LEY 23/2026, de 8 de septiembre

(BOE 09/09/2026), por el que se adoptan **medidas** fiscales y financieras urgentes que contribuyan a la reconstrucción económica y social de la **isla de La Palma**, así como medidas tendentes a promover la ejecución de inversiones por parte de las comunidades autónomas que han registrado superávits presupuestarios y excesos de financiación pendientes de aplicar de ejercicios anteriores a 2026.

El **objeto** de este RD-ley es mantener algunas de las medidas que, en su momento, se aprobaron para ayudar a las personas afectadas por las erupciones volcánicas en la isla de La Palma, iniciadas el 19 de septiembre de 2021, y a articular la recuperación económica de la isla, a causa de la persistencia de parte de esos daños.

Adicionalmente, introduce otros aspectos que nada tienen que ver con los anteriores, como son medidas tendentes a que las comunidades autónomas (CCAA) con superávits y excesos de financiación promuevan inversiones.

Concretamente, respecto a las medidas de apoyo a la isla de la Palma, en el **ámbito laboral**, se prevé para los autónomos afectados por la erupción volcánica una prestación extraordinaria de cese de actividad que introduce **dos reglas específicas:**

- **No se tendrán en cuenta** las **subvenciones percibidas** en el marco del Programa Comunitario de Apoyo a las Producciones Agrarias Canarias (**POSEI)**, a los efectos de determinar los rendimientos netos computables fiscalmente procedentes de la actividad por cuenta propia, así como el total de ingresos computables fiscalmente derivados de dicha actividad.
- En el caso de los trabajadores **autónomos** que hubieran **iniciado su actividad durante el ejercicio 2020**, las referencias al ejercicio 2019 efectuadas para calcular la reducción de ingresos exigida a efectos de determinar el total de ingresos fiscalmente computables derivados de la actividad por cuenta propia, se entenderán realizadas al **trimestre equivalente del ejercicio 2020.**

La **entrada en vigor** del RD-ley 23/2026 se produce el **10 de septiembre de 2026**.

Reales Decretos

REAL DECRETO 606/2026, de 22 de julio

(BOE 25/07/2026), por el que se aprueba el Estatuto de la **Autoridad Independiente** para la **Igualdad de Trato y la No Discriminación**, A.A.I.

El RD 606/2026 -con **entrada en vigor** el día siguiente al de su publicación en el BOE; es decir, el **26 de julio de 2026**- establece el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I., creada por el art. 40 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Este organismo es una **autoridad administrativa independiente** de ámbito **estatal** de las previstas en el art. 109.1 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad pública y privada, que actúa para el cumplimiento de sus fines con plena independencia y autonomía funcional respecto del Gobierno, de las entidades integrantes del sector público, de los poderes públicos o de cualquier entidad pública o privada en el ejercicio de sus funciones. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación tiene como **fines**:

- **Proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación** de las personas por razón de las causas y en los ámbitos previstos en el art. 2 de la Ley 15/2022, tanto en el sector público como en el privado. A estos efectos, actuará proactivamente para prevenir la discriminación y promover la igualdad, así como para abordar y responder a la discriminación cuando ésta se produzca, incluida la discriminación múltiple e interseccional.
- Asimismo, garantizará la prestación independiente de servicios gratuitos, especializados y accesibles de asistencia y orientación a las personas que hayan podido sufrir discriminación, en particular mediante la recepción y tramitación de las quejas o reclamaciones de las víctimas y la puesta en acción de actividades de mediación y conciliación, en los términos previstos en este estatuto, así como a través del ejercicio de acciones judiciales.

KPMG
© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Normativa laboral

Reales Decretos (continuación)

REAL DECRETO 607/2026, de 22 de julio
(BOE 25/07/2026), por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

El RD 607/2026 (o el Estatuto de las personas artistas) -que prevé su **entrada en vigor** el **25 de mayo de 2027**- contempla cuestiones como las siguientes:

- **Protección efectiva** frente a la **violencia y el acoso**, con dos nuevas particularidades:
- La **adaptación de planes, protocolos y conjuntos planificados de medidas** a la intermitencia y brevedad de los contratos, característicos en este sector, incorporando los principios de celeridad y efectividad en los procedimientos de protección de las víctimas.
- Obligación de que las **empresas** cuenten con una "**persona coordinadora de intimidad"** en los casos de realización de escenas o actuaciones íntimas o de carácter sexual, con el objeto de garantizar el consentimiento y prevenir situaciones de acoso. Particularmente, en caso de escenas íntimas en las que participen personas menores de edad.
- Regulación detallada del **trabajo artístico de las personas menores de 16 años** y su autorización, con reglas claras y únicas para todo el territorio nacional, determinando que solo podrá ser realizada por cuenta ajena.
- Se regulan las **obligaciones empresariales** en materia de **tutela de la salud laboral**, con particular referencia a las limitaciones en los tiempos máximos de trabajo, que se adecuan a distintas franjas de edad, incluidas las personas de 16 y 17 años, en lo que se refiere al trabajo nocturno.
- Se incluye un catálogo de **derechos de las personas menores** para garantizar su adecuado desarrollo personal, educativo, social y profesional.
- Se incorporan los **derechos de propiedad intelectual, propia imagen y otros derechos digitales** de las personas artistas que estén incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto.
- Se refuerzan las obligaciones de **información clara y transparente** de los distintos **conceptos retributivos**, tanto salariales como no salariales, que se tendrán que especificar de manera individualizada.
- En los contratos de duración breve, las **vacaciones no disfrutadas** podrán prorratearse.
- En materia de **tiempo de trabajo** se definen con mayor claridad los tiempos que se consideran de trabajo efectivo como todos aquellos sujetos al poder de dirección de la empresa (i.e. los trabajos de preproducción o postproducción, o las actividades de promoción).

Además, se introducen reglas en materia de **descanso** que aproximan esta regulación a la prevista en la normativa laboral común.

- También se incorpora una novedosa regulación sobre las **obligaciones de información anticipada y por escrito** de los **planes de trabajo, ensayos u otras actividades**, con el fin de que la ejecución del contrato tenga suficiente previsibilidad.

REAL DECRETO 632/2026, de 29 de julio
(BOE 30/07/2026), por el que se modifica el anexo del Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuanto a la anticipación de la jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

El RD 632/2026 -con entrada en vigor al 31 de julio de 2026- modifica el RD 1851/2009 para incorporar 11 nuevas patologías (entre ellas, la esclerosis sistémica, enfermedad de Huntington, espina bífida y la enfermedad de Parkinson) al listado que permite el acceso a la jubilación anticipada a personas trabajadoras con un grado de discapacidad igual o superior al 45%.

El RD 632/2026 se aplicará a hechos causantes posteriores a su entrada en vigor.

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Normativa laboral

Reales Decretos (continuación)

REAL DECRETO 643/2026, de 29 de julio (BOE 30/07/2026), 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 RD 643/2026 -con entrada **en vigor el 1 de agosto de 2026- amplía el plazo para comunicar bajas y variaciones de datos de trabajadores**, además de modificar diversos aspectos del régimen de aplazamientos en el pago de deudas con la Seguridad Social.

Entre las novedades que incluye el RD 643/2026 destacan las siguientes:

- Se **amplía el plazo para que las empresas comuniquen** a la Seguridad Social las **bajas y variaciones de datos de los trabajadores**, de **3** a **6 días naturales**, contados desde el cese o desde que se produzca la modificación.
- Respecto a los **aplazamientos de deudas con la Seguridad Social,** la norma introduce modificaciones relevantes:
  - Se aclara que pueden aplazarse todas las deudas de Seguridad Social, salvo las **cuotas correspondientes a la aportación de los trabajadores** y las derivadas de **accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**, que mantienen carácter inaplazable.
  - Se elevan los límites para obtener aplazamientos **sin necesidad de garantías**:
    - Hasta **150.000 euros** de deuda aplazable.
    - Hasta **250.000 euros** si se ingresa al menos un tercio de la deuda en los 10 días siguientes a la concesión y el resto en un plazo máximo de 2 años.
  - Los aplazamientos devengarán el **interés de demora vigente en cada momento**, incrementado en dos puntos cuando se dispense de garantías por circunstancias extraordinarias.
  - Como regla general, se denegarán las solicitudes cuando la deuda aplazable no supere el **SMI mensual vigente**, salvo en los procedimientos automatizados.
  - Se habilita a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) para establecer sistemas de **concesión automatizada de aplazamientos** en aquellos casos en los que no se exijan garantías. Las resoluciones podrán recurrirse mediante **recurso de alzada en el plazo de un mes**.
- Las **empresas** deberán **comunicar a la TGSS**, en el **plazo de 6 meses**, el **código de ocupación laboral (CNO)** de todos los trabajadores en alta respecto de los que aún no conste esta información.

El objetivo es disponer de datos que permitan evaluar el reconocimiento de **coeficientes reductores de la edad de jubilación** en actividades especialmente penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres.

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Normativa laboral

Reales Decretos (continuación)

REAL DECRETO 707/2026, de 2 de septiembre (BOE 03/09/2026) por el que se aprueba el **Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva**.

El RD 707/2026 se aprueba conforme a la disp. adic. segunda de la Ley 6/2022, de modificación del TR de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el RD Leg. 1/2013.

Este Reglamento tiene por objeto desarrollar las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva, su exigencia y aplicación, con el fin de contribuir al ejercicio de los derechos y deberes de la ciudadanía, así como garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, de todas las personas y, en especial, de las personas con dificultades cognitivas.

La información cognitivamente accesible debe reunir los siguientes **requisitos**:

- Tener un contenido de fácil comprensión, facilitada en formato visual escrito, formato visual pictográfico, formato sonoro, mediante apoyos visuales, táctiles o a través de tecnologías de la información y la comunicación. En el marco de la información relativa a la seguridad y protección de la integridad física y la salud de las personas, así como en la prevención, aviso y seguimiento de las situaciones consideradas de emergencia, esta información deberá ser fácil y rápidamente perceptible e identificable por todas las personas con independencia de sus capacidades cognitivas.
- Proporcionarse sin coste adicional, incluso en aquellos casos en los que se apoye en herramientas tecnológicas, aplicaciones o asistentes virtuales.

En los casos en que, de acuerdo con el Reglamento, la lectura fácil o el lenguaje claro no constituyan una obligación, la información deberá facilitarse, al menos, en lenguaje sencillo.

Se establece la **obligación de implementar medidas suficientes para la garantía y disfrute plenos de la accesibilidad cognitiva**, entre otros, en los ámbitos siguientes:

- telecomunicaciones y sociedad de la información;
- espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación;
- transportes;
- bienes y servicios a disposición del público;
- relaciones con las Administraciones Públicas y Administración de Justicia; y
- empleo.

Concretamente, respecto al empleo, se prevén cuestiones como las siguientes:

- Las obligaciones serán de aplicación cuando las personas trabajadoras acrediten un porcentaje de **discapacidad igual o superior al 33%** y una **discapacidad intelectual mediante el certificado** al que se refiere el apdo. 1 de la disp. adic. primera del RD 888/2022
- La **formación que promuevan las empresas** para sus trabajadores, siempre que así se solicite, se realizará respetando las recomendaciones de accesibilidad cognitiva, proporcionando la documentación en lectura fácil y formatos alternativos al escrito, como audio del formato en lectura fácil, apoyos visuales o mediante tecnologías de la información y la comunicación. La documentación empleada durante la formación en prevención de riesgos laborales, así como la que se utilice en la formación sobre las pautas de actuación y protocolos para casos de emergencia se elaborará en lenguaje claro y deberá tener una versión en lectura fácil, que incorporará, cuando sea posible, apoyos visuales.

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Normativa laboral

Reales Decretos (continuación)

- En la **contratación de personal**, las empresas deberán garantizar que las ofertas, condiciones y requisitos se publiquen de manera accesible y, en todo caso, en lenguaje sencillo. Asimismo, reuniéndose las especificaciones de titulación y experiencia requeridas para el puesto, con objeto de que estos sean cognitivamente accesibles, cualquier persona candidata podrá solicitar, sin coste alguno, una adaptación en la realización de la entrevista de trabajo sin que ello pueda ser causa de exclusión del proceso de selección. Las Administraciones Públicas aplicarán los principios que rigen las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva en el acceso al empleo público de conformidad con su normativa específica.
- Los **sistemas de fichaje** y de **autentificación en la sede electrónica empresarial** deberán seguir los siguientes **parámetros de accesibilidad**:
- Permitir un acceso que no requiera recuerdo de contraseña, así como la posibilidad de que la persona elija la alternativa de acceso más ajustada a sus capacidades cognitivas.
- Establecer sistemas de doble verificación para el envío de informaciones.
- Garantizar la posibilidad de asistencia remota e indicación y seguimiento de los pasos realizados en la plataforma.
- Las **empresas** tendrán la **obligación de realizar y proporcionar sistemas de apoyo y ajustes razonables** en relación, entre otros, con los horarios de trabajo, los tiempos asignados y la carga de trabajo y la posibilidad de emplear tecnologías de apoyo a solicitud y con la participación de la persona trabajadora en cuestión. Estos sistemas de apoyo se revisarán periódicamente

El RD 707/2026 prevé su **entrada en vigor** el **2 de enero de 2027**.

REAL DECRETO 723/2026, de 9 de septiembre **(BOE 15/09/2026)** 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 RD 723/2026 tiene por objeto desarrollar el art. 8.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 2015 (ET), en particular, en materia de información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y sobre las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, para **garantizar la previsibilidad y la transparencia** de las **condiciones de trabajo e incorporar, parcialmente, al Derecho español** la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Este Reglamento sustituye al RD 1659/1998 -que queda derogado- y obliga a las empresas a informar por escrito antes de iniciar la relación laboral de las condiciones que se consideran esenciales, con un mayor detalle.

Entre los aspectos que contempla el RD 723/2026, destacan los siguientes:

- Será aplicable, de modo general, **a todas las empresas y personas trabajadoras** incluidas en el art. 1 ET, **sin perjuicio de** que el **Capítulo II** -relativo a la información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo- **sólo será aplicable** a las **relaciones laborales** cuya duración sea **superior a 4 semanas**.
- Los empleadores dispondrán de un **plazo de 30 días hábiles** para **facilitar** a las personas con contrato en vigor la **información** que soliciten sobre sus condiciones de trabajo.
- La norma detalla los siguientes **elementos esenciales** que, como mínimo, deberán contemplarse en el contrato de trabajo:
- **Fecha** de comienzo y, en su caso, de finalización.

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Normativa laboral

Reales Decretos (continuación)

- **Domicilio social y centro de trabajo**; **contenido** de la prestación laboral, y cuando sea temporal, **justificación**.
- **Categoría o grupo profesional** en la que se inscribe la persona trabajadora.
- **Retribución**: salario base, complementos, modo de cálculo de conceptos variables y criterios de percepción.
- **Tiempo de trabajo**: duración y distribución de jornada, supuestos de modificación de la jornada, horas extraordinarias y su retribución, vacaciones.
- **Distribución irregular de la jornada a lo largo del año**: sistema de fijación, periodos mínimos de preaviso, periodos de actividad o inactividad para los fijos-discontinuos.
- **Duración y condiciones del periodo de prueba.** Justificación, en su caso, si por convenio se alarga más allá del plazo normal legal.
- **Derecho de formación** proporcionada por la empresa.
- En el caso de **contratación a través de las ETT**, identidad de la empresa usuaria y la causa que habilita cada contrato de puesta a disposición.
- **Plan de igualdad aplicable, medidas y recursos LGTBI**.
- Procedimiento de **extinción** del contrato.
- **Convenio colectivo aplicable** fundamental para acceder a la información que determina las condiciones laborales.
- **Sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social** (mutua).
- Supuestos de **modificación de condiciones esenciales**.
- Garantiza que las personas trabajadoras puedan acceder a los criterios y reglas algorítmicas que determinen cuestiones relacionadas con sus condiciones laborales.
- Toda la información deberá facilitarse en un **formato accesible** adecuado a las personas con discapacidad.
- Los convenios que **amplíen el periodo de prueba legal** deberán aportar las **causas que justifican** esta medida.
- En el caso de contratos en los que la prestación de servicios tenga lugar en el extranjero se deberá facilitar **información adicional**, con carácter **previo** al desplazamiento, entre la que figura:
- el **país** en el que se desarrolle,
- la **duración** de la prestación,
- la **moneda de pago**,
- **retribuciones** en dinero o en especie,
- la **compensación** por gastos,
- las **dietas** y
- si se encuentra prevista la **repatriación**.
- Se prevén unas reglas especiales para trabajadores del mar: **pescadores** y **gente de mar**, en ambos casos, **a bordo de buques pesqueros abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española**, con independencia de la duración.
- En cuanto al **contrato de trabajo** de los pescadores, destacan las cuestiones siguientes:
- En el momento de proceder a su firma, los pescadores podrán solicitar **asesoramiento legal.**
- El contrato debe llevarse a bordo y estar **a disposición de las autoridades, excepto** en el caso de buques de menos de 24 metros de eslora siempre que no recalen en puerto extranjero.

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Normativa laboral

Reales Decretos (continuación)

- **Contenido mínimo** del contrato de trabajo de los pescadores. En el caso de la pesca deben incluir, entre otros elementos:
  - La **identificación del armador**, del **pescador** y del **buque**.
  - **Rutas** que se vayan a emprender.
  - **Lugar y fecha** en la que la persona trabajadora debe **presentarse a bordo**.
  - **Categoría o grupo profesional** en la que se inscribe el contrato y el salario.
  - Los **víveres** suministrados al pescador,
  - El régimen de la **jornada**, su **modificación, horas extraordinarias**; **distribución irregular** de la jornada y **periodos mínimos de descanso**.
  - **Retribución**.
  - **Vacaciones**.
  - **Cobertura sanitaria** y de **Seguridad Social.**
  - Derecho de **repatriación** y
  - **Terminación** del contrato.

El RD 723/2026 tiene prevista su **entrada en vigor** a los 20 días de su publicación en el BOE; es decir, el **5 de octubre de 2026**.

Órdenes Ministeriales

ORDEN ISM/727/2026, de 13 de julio
(BOE 15/07/2026), por la que se fijan para el ejercicio 2026 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Resoluciones

RESOLUCIÓN de 23 de junio de 2026
(BOE 01/07/2026), de la Subsecretaría, por la que se publica la Adenda de modificación y prórroga del Convenio entre la Agencia Estatal de Administración Tributaria y el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en materia de intercambio de información y desarrollo de actuaciones de colaboración para la prevención y corrección del fraude fiscal y a la Seguridad Social.

RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2026
(BOE 16/07/2026), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

RESOLUCIÓN de 16 de julio de 2026
(BOE 27/07/2026), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece el plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ISM/727/2026, de 13 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2026 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

La Orden ISM/727/2026, de 13 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2026 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por **contingencias comunes**, en el **Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón**, autoriza a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones a fijar el **plazo especial** para el **ingreso de las diferencias que resulten de la aplicación de las bases** que se establecen en dicha Orden, respecto de aquellas por las que se ha venido **cotizando durante el ejercicio 2026**.

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Normativa laboral

Resoluciones (continuación)

En su virtud, las diferencias de cotización resultantes de la aplicación de la Orden ISM/727/2026, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, respecto de las cotizaciones que, a partir de 1 de enero de 2026, se hubieran efectuado hasta el mes anterior al de su publicación en el BOE **se ingresarán** en un **único plazo** correspondiente al **mes de febrero de 2027.**

RESOLUCIÓN de 30 de julio de 2026
(BOE 01/08/2026), de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo reguladas en el 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.

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

03

Sentencias de interés



© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Jurisprudencia

Algunas de las sentencias más **relevantes** de este periodo son las siguientes:

Tribunal Supremo

TRABAJO A DISTANCIA Y MODIFICACIÓN DEL PORCENTAJE DE TELETRABAJO

El TS declara que, expirado el acuerdo colectivo que regulaba el teletrabajo, la reducción del porcentaje del mismo no constituye una modificación sustancial colectiva. La empresa no puede imponer unilateralmente el cambio sin el consentimiento individual de las personas trabajadoras afectadas.

Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, de 1 de julio de 2026 (Rec. 131/2025)

La controversia surge tras la decisión empresarial de reducir, a partir del 1 de enero de 2025, el porcentaje máximo de teletrabajo aplicable a determinadas personas trabajadoras con discapacidad, pasando del 100% al 75% de la jornada. Dicha medida se adoptó una vez finalizada la vigencia del acuerdo colectivo que había regulado la política de teletrabajo de la compañía hasta el 31 de diciembre de 2024.

La Audiencia Nacional había considerado que esta medida constituía una modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo y declaró su nulidad. Frente a ello, la empresa interpuso recurso de casación.

El Tribunal Supremo analiza la relación entre el régimen general de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo del artículo 41 ET y la regulación específica contenida en la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia. A este respecto, recuerda que la modificación de las condiciones pactadas en un acuerdo individual de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, requiere acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y debe formalizarse por escrito.

La Sala considera que, una vez finalizada la vigencia del acuerdo colectivo que regulaba la política de teletrabajo, la modificación del porcentaje de presencialidad ya no debía analizarse desde la perspectiva de una modificación sustancial colectiva. En consecuencia, rechaza que la empresa estuviera obligada a tramitar un procedimiento colectivo conforme al artículo 41 ET.

No obstante, el Tribunal también señala que la finalización del acuerdo colectivo no habilita a la empresa para modificar unilateralmente los acuerdos individuales de trabajo a distancia vigentes. Por ello, concluye que cualquier alteración del porcentaje de teletrabajo exige el consentimiento individual de la persona trabajadora afectada.

Por todo ello, el TS estima parcialmente el recurso de casación, revoca la declaración de nulidad de la modificación sustancial colectiva y declara únicamente la nulidad de la reducción del porcentaje de teletrabajo respecto de aquellas personas trabajadoras que no hubieran prestado su consentimiento individual a la modificación introducida por la empresa.

KPMG

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Jurisprudencia

Tribunal Supremo

INFORMACIÓN RETRIBUTIVA

El TS señala que la transparencia retributiva se limita a datos salariales medios y no reconoce al sindicato acceso individual ni obligación general de negociar complementos.

Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, de 1 de julio de 2026 (Rec. 256/2025)

En líneas generales, la cuestión controvertida de este asunto consiste en determinar si el derecho de información sindical comprende el acceso a datos salariales individualizados de cada trabajador, más allá de la información contenida en los registros y auditorías retributivas previstos legalmente, y si la empresa estaba obligada a negociar con carácter general cualquier futuro complemento salarial, gratificación o incentivo no contemplado expresamente en el convenio colectivo.

El TS analiza el alcance del derecho de información retributiva a la luz del art. 28.2 ET, del Real Decreto 902/2020 y de su propia doctrina. Recuerda que la normativa exige la elaboración de registros retributivos con valores medios de salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de igual valor, pero no impone la entrega de retribuciones individualizadas.

Asimismo, destaca que el salario constituye un dato personal y que el principio de minimización de datos impide facilitar información identificativa cuando no se acredita su necesidad para la finalidad perseguida.

Tras este análisis, la Sala destaca los puntos siguientes:

- Considera acreditado que la mutua había proporcionado información suficiente mediante los procesos de negociación colectiva desarrollados, los acuerdos sobre masa salarial y la auditoría retributiva incorporada a su plan de igualdad, que incluía tablas salariales por puestos y datos salariales medios desagregados por sexo.

- Rechaza que la condición de mutua colaboradora de la Seguridad Social y su integración en el sector público estatal impliquen una obligación adicional de facilitar datos retributivos individualizados a la representación sindical.

- En cuanto a la pretensión relativa a la negociación de complementos salariales, la Sala entiende que la demanda persigue una declaración genérica y de futuro sobre hipotéticos complementos salariales no identificados, sin base fáctica suficiente para prosperar.

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Jurisprudencia

(continuación)

El Tribunal señala que el sindicato no identificó concretos complementos implantados unilateralmente por la empresa ni acreditó actuaciones empresariales contrarias a la normativa vigente. Además, tiene en cuenta que existieron diversos procesos de negociación salarial y que una sanción administrativa previa relacionada con determinados complementos había sido anulada parcialmente por sentencia firme del TSJ de Aragón.

Por lo expuesto, el TS desestima el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de la AN -que confirma y declara su firmeza- y, por ende, la suficiencia de la información retributiva facilitada y la ausencia de obligación de negociación sobre complementos salariales no identificados.

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Jurisprudencia

Tribunal Supremo

DESPIDO COLECTIVO

El TS delimita el alcance de las conclusiones de la Inspección de Trabajo: la presunción de certeza de sus actas e informes se limita a los hechos directamente constatados, sin extenderse a sus valoraciones jurídicas.

Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, de 23 de junio de 2026 (Rec. 202/2025)

El litigio tiene su origen en el despido colectivo de una empresa -dedicada a la explotación de peluquerías y salones de belleza-, que extinguió los contratos de la totalidad de su plantilla por causas económicas.

La empresa se encontraba en una situación de grave deterioro económico, con pérdidas acumuladas, patrimonio neto negativo, elevada deuda, saldo bancario negativo, causa legal de disolución y posterior declaración de concurso sin masa.

Durante el periodo de consultas se facilitaron a la representación de los trabajadores diversos documentos económicos y contables, celebrándose dos reuniones sin alcanzarse acuerdo. La comisión representativa impugnó el despido colectivo solicitando su nulidad por defectos en la documentación aportada y por falta de buena fe en la negociación.

Las cuestiones controvertidas consisten en lo siguiente:

- Determinar si la empresa había incumplido, o no, sus obligaciones de información durante el periodo de consultas y si había negociado de mala fe.

El TS reitera que la obligación documental en los despidos colectivos debe examinarse desde una perspectiva finalista: lo relevante es que la información suministrada permita conocer las causas alegadas y negociar de forma adecuada.

En el caso, aunque la documentación contable aportada era incompleta, el Tribunal considera acreditada la situación económica crítica de la empresa y entiende que los trabajadores dispusieron de información suficiente para conocer la inviabilidad del negocio y afrontar la negociación.

También concluye que no existió mala fe empresarial, pues la documentación entregada era pertinente para el caso concreto, la situación de insolvencia hacía inviable cualquier medida alternativa al cierre y la empresa llegó a ofrecer actuaciones de recolocación y formación que no fueron solicitadas por los trabajadores.

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Jurisprudencia

(continuación)

- Precisar el alcance de la presunción de certeza atribuible al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), que apreciaba irregularidades en la tramitación del expediente.

El TS recuerda que la presunción de certeza de las actas e informes de la Inspección se limita a los hechos directamente constatados por el funcionario actuante. No se extiende a sus valoraciones jurídicas o conclusiones sobre la legalidad de la actuación empresarial o la existencia de buena fe negociadora.

En definitiva, el Juez puede valorar libremente las deducciones que la ITSS ha extraído de los hechos que figuran en su informe; y las conclusiones jurídicas de la ITSS (i.e. si hubo, o no, buena fe, si la documentación era suficiente) no vinculan al tribunal.

Por todo ello, el TS desestima el recurso de casación interpuesto por la comisión representativa de los trabajadores y confirma la sentencia del TSJ de Andalucía (Sevilla) de 14 de mayo de 2025, que había declarado ajustada a derecho la decisión extintiva.

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Jurisprudencia

Tribunal Supremo

BAJA VOLUNTARIA Y RETRACTACIÓN DEL TRABAJADOR

El TS confirma la improcedencia del despido por falta de contradicción. Se consideró eficaz la retractación de una baja voluntaria comunicada antes de la fecha prevista para su efectividad y sin que conste perjuicio para la empresa.

Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, de 10 de junio de 2026 (Rec. 3229/2025)

La controversia surge tras la decisión de un trabajador de comunicar a la empresa su baja voluntaria con efectos diferidos.

Horas después de presentar dicha dimisión, el trabajador remitió una nueva comunicación retractándose de la misma, antes de la fecha prevista para la extinción de la relación laboral. Pese a ello, la empresa mantuvo los efectos de la baja voluntaria y procedió a cursar su baja en Seguridad Social, comunicando adicionalmente un despido disciplinario por ausencias injustificadas.

La cuestión controvertida consiste en determinar si la retractación de la baja voluntaria resulta eficaz cuando se produce antes de la fecha prevista para la extinción contractual y si la empresa podía mantener los efectos extintivos de la dimisión inicialmente presentada.

El Tribunal analiza la sentencia aportada por la empresa y concluye que no concurre la contradicción exigida para la unificación de doctrina, dado que en aquel supuesto el trabajador no llegó a retractarse de su voluntad extintiva, circunstancia que resulta determinante para la solución alcanzada.

El TS recuerda su doctrina sobre la materia y destaca los siguientes aspectos:

- La baja voluntaria con efectos diferidos puede ser objeto de retractación mientras la relación laboral continúe vigente.
- La retractación debe producirse antes de la fecha prevista para la extinción del contrato.
- Dicha retractación no debe generar perjuicios relevantes para la empresa o para terceros.

La Sala destaca que el trabajador se retractó el mismo día en que presentó su dimisión y más de dos semanas antes de la fecha fijada para la extinción de la relación laboral. Además, no consta acreditado que esa retractación hubiera ocasionado perjuicio alguno a la empresa.

Por ello, el TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa y confirma la sentencia del TSJ de Madrid que calificó la extinción como despido improcedente.

KPMG

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Jurisprudencia

Audiencia Nacional

IMPUGNACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO

La AN anula el inciso del Convenio de Correos que excluye las ausencias por enfermedad del cómputo de asistencia efectiva, al entender que opera como penalización retributiva adicional discriminatoria.

Sentencia de la AN, Sala de lo Social, de 27 de julio de 2026 (Rec. 157/2026)

Parte el asunto al impugnar varios sindicatos una previsión contenida en el art. 74.c) del III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, relativa al complemento de producción y asistencia. Dicho complemento retribuía la asistencia efectiva al trabajo y preveía, además del descuento proporcional por los días no trabajados, una serie de penalizaciones adicionales vinculadas a las ausencias por enfermedad o accidente no laboral.

Los sindicatos consideraban que esta regulación suponía un trato discriminatorio por razón de enfermedad.

La cuestión controvertida consiste en determinar si el Convenio podía, o no, vincular la cuantía del complemento a las situaciones de incapacidad temporal (IT) derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, de modo que dichas ausencias no solo comportaran la pérdida de la parte correspondiente a los días no trabajados, sino también descuentos adicionales que redujeran aún más la retribución variable.

La AN distingue dos situaciones: (i) la falta de devengo salarial durante los periodos de suspensión del contrato por IT; y (ii) la utilización de esas ausencias como factor de reducción de la cuantía de un complemento variable.

Partiendo de la doctrina del TS, la Sala considera conforme a Derecho que el complemento se perciba únicamente en proporción a los días efectivamente trabajados, ya que durante la IT el contrato se encuentra suspendido conforme al art. 45 ET.

Sin embargo, entiende que las reglas convencionales que imponían días adicionales de descuento por acumulación de ausencias iban más allá de la mera exclusión de los días no trabajados y afectaban directamente al cálculo de la cuantía del complemento. A juicio de la Sala, esa minoración retributiva adicional tiene como causa la situación de enfermedad y constituye una discriminación prohibida por la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Jurisprudencia

(continuación)

Por ello, la AN estima la demanda y declara la nulidad del art. 74 c) párrafo tercero del Convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, que establece "no se entenderá como asistencia efectiva las ausencias por enfermedad o accidente no laboral y ausencias injustificadas".

No obstante, mantiene la validez de la regla que permite percibir el complemento de producción y asistencia en proporción a los días efectivamente trabajados, con el correspondiente descuento por los días de inasistencia derivados de IT.

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

04

Convenios colectivos



© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Convenios colectivos

Las **novedades** de este periodo son las siguientes:

Sector de Conservas, Semiconservas, Salazones, Ahumados, Cocidos, Secados, Preparaciones, Semitransformados y Productos Conservados de Pescados y Mariscos

Convenio colectivo de conservas, semiconservas, salazones, ahumados, cocidos, secados, preparaciones, semitransformados y productos conservados de pescados y mariscos **(BOE 15/06/2026)**

Cód. de Convenio
99001315011981

Sector de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio)

Modificación parcial del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) **(BOE 15/07/2026)**

Cód. de Convenio
99010825011997

Sector de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo

Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo **(BOE 15/06/2026)**

Cód. de Convenio
99001905011983

Sector Taurino

II Convenio Colectivo Nacional Taurino **(BOE 17/07/2026)**

Cód. de Convenio
99001985011988

Sector de Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera

Acuerdo parcial para la modificación del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera **(BOE 17/07/2026)**

Cód. de Convenio
99012735011900

Sector de Marcas de Restauración Moderna

Acta del Acuerdo de incremento salarial de las personas trabajadoras pertenecientes al Nivel III del I Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna **(BOE 11/07/2026)**

Cód. de Convenio
99100275012022

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Convenios colectivos

Sector de Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria

Resolución de 26 de agosto de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria **(BOE 03/09/2026)**

Cód. de Convenio
99014585012004

Sector de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

Convenio colectivo para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (2025-2028) **(BOE 23/07/2026)**

Cód. de Convenio
99004625011981

Sector de Grandes Cadenas Comerciales del Sector de Comercio Textil y del Calzado

I Convenio Colectivo estatal de grandes cadenas comerciales del sector de comercio textil y del calzado **(BOE 30/07/2026)**

Cód. de Convenio
99100315012026

Sector de Notarios/Notarias y Personal Empleado

Acuerdo sobre las Tablas Salariales del III Convenio Colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado **(BOE 30/07/2026)**

Cód. de Convenio
99018195012010

Sector de Distribución Comercial de Alimentación

Acuerdo Marco del sector de distribución comercial de alimentación **(BOE 05/08/2026)**

Cód. de Convenio
99100145072026

Sector de Establecimientos Financieros de Crédito

Convenio Colectivo marco de establecimientos financieros de **crédito** **(BOE 15/09/2026)**

Cód. de Convenio
99001945011981

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Convenios colectivos

Sector de Contratas Ferroviarias

XXIV Convenio colectivo de Contratas Ferroviarias **(BOE 05/08/2026)**

Cód. de Convenio
99001385011981

Sector de Reforma Juvenil y Protección de Menores

Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores **(BOE 10/08/2026)**

Cód. de Convenio
99016175011900

Sector de las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales

Acuerdo de modificación del XXIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales **(BOE 10/08/2026)**

Cód. de Convenio
99002045011981

Sector de Empresas de Publicidad

Acuerdo parcial sobre las tablas salariales entre los años 2022 y 2025 y para el año 2026 del Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad **(BOE 01/09/2026)**

Cód. de Convenio
99004225011981

Sector de la Hostelería

Acuerdo de modificación del VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería– ALEH VI– **(BOE 04/09/2026)**

Cód. de Convenio
99010365011900

Sector de Empresas Dedicadas a los Servicios de Campo para Actividades de Reposición y Servicios de Marketing Operacional

Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición y servicios de marketing operacional para el período 2026-2029 **(BOE 04/09/2026)**

Cód. de Convenio
99016925012009

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Oficinas KPMG en España

A Coruña
Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 82 41
Fax: 981 20 02 03

Alicante
Muelle de Levante, 8
Planta Alta
03001 Alicante
T: 965 92 07 22
Fax: 965 22 75 00

Barcelona
Torre Realia
Plaça de Europa, 41
08908 L´Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 29 00
Fax: 932 80 49 16

Bilbao
Torre Iberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 73 00
Fax: 944 15 29 67

Girona
Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 01 20
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria
Bravo Murillo, 22
35003 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 32 32 38
Fax: 928 31 91 92

Madrid
Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid
T: 91 456 34 00
Fax: 91 456 59 39

Málaga
Marqués de Larios, 3
29005 Málaga
T: 952 61 14 60
Fax: 952 30 53 42

Oviedo
Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 69 28
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca
Edificio Reina Constanza
Calle de Porto Pi, 8
07015 Palma de Mallorca
T: 971 72 16 01
Fax: 971 72 58 09

Pamplona
Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 14 08
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián
Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 22 50
Fax: 943 42 42 62

Sevilla
Avda. de la Palmera, 28
41012 Sevilla
T: 954 93 46 46
Fax: 954 64 70 78

Valencia
Edificio Mapfre
Paseo de la Alameda, 35
46023 Valencia
T: 963 53 40 92
Fax: 963 51 27 29

Vigo
Plaza Compostela, 20
36201, Vigo
T: 986 22 85 05
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza
Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 81 33
Fax: 976 75 48 96

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Contactos

Francisco Fernández Díez
Socio responsable del área Laboral
KPMG Abogados
franciscofernandez@kpmg.es

David Martínez Saldaña
Socio responsable del Área Laboral en Cataluña y Baleares
KPMG Abogados
davidmartinez7@kpmg.es

Francisco Artacho Sánchez
Socio del área Laboral
KPMG Abogados
fartacho@kpmg.es

Eduardo Pérez Martínez
Associate Director del área Laboral
KPMG Abogados
joseeduardomartinez@kpmg.es

Este documento se ha elaborado con la colaboración del equipo de Knowledge y el área de Laboral de KPMG Abogados.

kpmgabogados.es

kpmg.es

© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.