

A continuación, compartimos el análisis de Pompeyo Ortega, Of Counsel de Sagardoy, sobre normas recientes y otras cuestiones, que abordan aspectos relevantes del derecho laboral. Este documento tiene como objetivo destacar los aspectos clave y ofrecer una visión clara de sus implicaciones prácticas:

- **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-ley 22/2026, de 1 de septiembre, por el que se aprueban medidas urgentes de carácter social y económico de apoyo a la ciudad de Ceuta.**
- **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.**
- **Real Decreto 606/2026, de 22 de julio, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I.**
- **Real Decreto 607/2026, de 22 de julio, 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.**
- **Real Decreto 632/2026, de 29 de julio, 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.**

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UNIÓN EUROPEA

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.

La nueva regulación pretende mejorar la transparencia de las relaciones laborales garantizando que los trabajadores conozcan sus condiciones esenciales desde el inicio de la relación laboral. Consecuentemente se incorporan una serie de obligaciones para las empresas en relación con la información detallada que deben proporcionar a los trabajadores sobre aspectos que, hasta ahora, no estaban tan especificados en los contratos de trabajo. Cuestiones tales como salario y criterios de determinación de complementos, tiempo de trabajo, vacaciones, sistemas algorítmicos o automatizados, convenio colectivo de aplicación, periodo de prueba o procedimientos de extinción del contrato de trabajo. La finalidad es clara: que los trabajadores tengan un mayor conocimiento de sus condiciones laborales y, con ello, una mayor seguridad jurídica.

Información más amplia en: <https://sagardoy.com/real-decreto-723-2026-que-informacion-deberan-facilitar-las-empresas-a-sus-trabajadores/>

BOE: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2026-19200>

MEDIDAS URGENTES DE CARÁCTER SOCIAL Y ECONÓMICO DE APOYO A LA CIUDAD DE CEUTA

Real Decreto-ley 22/2026, de 1 de septiembre, por el que se aprueban medidas urgentes de carácter social y económico de apoyo a la ciudad de Ceuta.

Medidas urgentes de apoyo a la ciudad de Ceuta con la finalidad de reducir costes de empresas y autónomos, apoyar a quiénes han sufrido una caída de actividad o ingresos y reforzar la formación y el empleo durante la situación de emergencia.

Esta norma posee medidas de carácter laboral como especialidades aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo que tengan como causa directa o indirecta los sucesos acaecidos en la ciudad de Ceuta a partir del 30 de julio de 2026,

para que gocen de la protección aplicable a las situaciones de fuerza mayor. De este modo, no se requerirá periodo de carencia para el reconocimiento de la prestación, su disfrute no implicará el consumo de cotización y la cuantía se obtendrá de aplicar a la base reguladora un porcentaje del 70 por ciento. De mismo modo, y con finalidad de agilizar la tramitación, los informes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social serán potestativo, sin que afecte a la comprobación posterior de requisitos legales.

Asimismo, esta norma también recoge medidas relacionadas con el empleo y la Seguridad Social como las siguientes: a) Beneficio de exención de la aportación empresarial correspondiente a las personas trabajadoras y a los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión del contrato o por la reducción de jornada. b) Aumento de bonificaciones hasta el setenta y cinco por ciento, reduciendo los costes fijos que deben soportar empresas y profesionales. c) Financiación de programas de formación para trabajadores. d) Prestación extraordinaria por cese de actividad para autónomos cuya actividad hubiese cesado total o parcialmente. f) Aplazamiento de cuotas de la Seguridad Social.

BOE: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2026/09/01/22/con>

MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN LABORAL FRENTE A INCENDIOS FORESTALES

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.

Adopción de medidas extraordinarias para la protección laboral y social con la finalidad de apoyar a las personas trabajadoras, autónomas y empresas afectadas por los incendios forestales.

Información más amplia en: <https://sagardoy.com/real-decreto-ley-20-2026-de-29-de-julio-medidas-urgentes-de-proteccion-laboral-y-social-frente-a-los-incendios-forestales/>

BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-16543

ESTATUTO DE LA AUTORIDAD INDEPENDIENTE PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Real Decreto 606/2026, de 22 de julio, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I.

Se constituye la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación con la finalidad de proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación 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.

En resumen, esta norma regula el funcionamiento, las competencias, la organización, la financiación y la actuación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación con la que combatir todo tipo de discriminación con la finalidad de garantizar la igualdad de trato.

BOE: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2026/07/22/606>

ARTISTAS Y PERSONAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES TÉCNICAS O AUXILIARES NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DE DICHA ACTIVIDAD

Real Decreto 607/2026, de 22 de julio, 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.

En comparación con la anterior normativa (RD 1435/1985), la nueva norma: (1) Incluye a las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad como relación laboral de carácter especial; (2) Se incorpora

expresamente como tiempo de trabajo efectivo las distintas fases de la actividad: preproducción, grabación, postproducción o actividades de promoción; (3) Regulación expresa del trabajo y reglas específicas para las personas menores de dieciséis años de edad con autorización de la autoridad laboral; (4) Obligación de identificación específica de retribuciones económicas; (5) Regulación específica del periodo de prueba en contratos superiores a diez días: no podrá exceder de cinco días en los contratos de duración no superior a dos meses; de diez días en los de duración no superior a seis meses; quince días en los restantes; en todo lo demás, el período de prueba se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores; (6) Regulación específica frente a la violencia y el acoso.

BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-16173

JUBILACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD EN GRADO IGUAL O SUPERIOR AL 45%

Real Decreto 632/2026, de 29 de julio, 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.

Este texto normativo, además de modificar algunas de las enfermedades, incorpora otras nuevas que otorgan derecho a la reducción de la edad de jubilación, tales como la amiloidosis por transtiretina variante, distrofia miotónica tipo 1 (Steinert), enfermedad de Huntington, espina bífida, enfermedad de Parkinson, degeneración corticobasal, atrofia multisistémica, parálisis supranuclear progresiva, esclerosis sistémica y enfermedad renal crónica estadio G5.

BOE: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2026/07/29/632>

AUTOR

Pompeyo Ortega Lozano

Of Counsel de **Sagardoy**

Catedrático -acreditado- en la Universidad
de Granada

