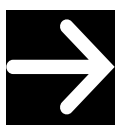




Derecho Laboral

Real decreto 723/2026: Medidas para fomentar la transparencia en las condiciones de trabajo



Septiembre 2026

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

Luciano Muriel

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
luciano.muriel.hernandez@pwc.com

Francisco Marín Paz

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
francisco.marin.paz@pwc.com

Alex Santacana

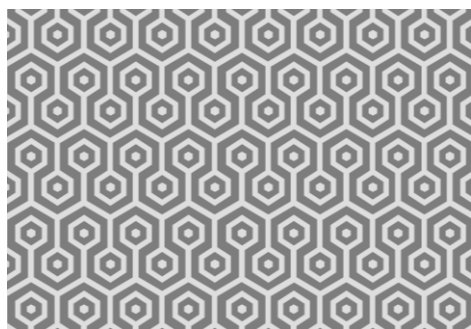
Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
alex.santacana.ifolgueroles@pwc.com

El Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, publicado en el BOE de 15 de septiembre de 2026, incorpora parcialmente al Derecho español la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. La Directiva actualiza el enfoque de la norma europea de 1991: ya no se trata únicamente de reconocer un derecho de información, sino de reforzar la transparencia y la previsibilidad de las relaciones laborales y de adaptarlas a las nuevas realidades productivas y empresariales.

La norma tiene rango reglamentario y desarrolla el artículo 8.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La propia exposición de motivos califica la transposición como parcial. Ello explica que la reforma se concentre, fundamentalmente, en ampliar y ordenar los deberes empresariales de información, sin modificar el Estatuto de los Trabajadores ni la normativa sancionadora.

El Real Decreto sustituye íntegramente y deroga el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio. Su texto definitivo consta de catorce artículos, dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y cuatro disposiciones finales. Se estructura en cuatro capítulos: disposiciones generales; información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo; trabajo en la pesca; y gente de mar.

Su ámbito de aplicación comprende, con carácter general, a las empresas y personas trabajadoras incluidas en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el capítulo II solo se aplica a relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas. La norma contempla además reglas específicas para la pesca y la gente de mar, se proyecta sobre las relaciones laborales especiales en los términos de su normativa propia y se aplica al personal empleado público con las peculiaridades de su legislación específica.



El eje del nuevo régimen aparece en el artículo 3: la empresa debe informar por escrito sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral. La obligación se entiende cumplida cuando toda esa información conste ya en el contrato escrito que obre en poder de la persona trabajadora; si solo consta parcialmente, deberá entregarse por escrito la información restante.

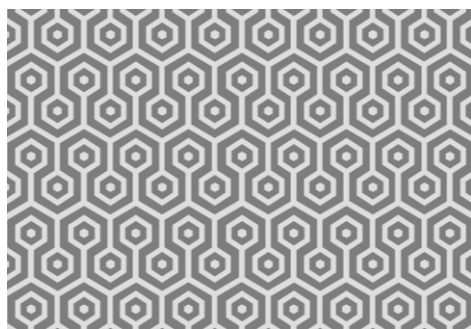
El contenido mínimo de la información se amplía de forma muy significativa.

Entre otros extremos, comprende:

- La identidad de las partes, la fecha de inicio y, en los contratos temporales, la fecha de finalización o duración previsible;
- El domicilio social, el centro habitual y, en el trabajo a distancia, el centro de adscripción, así como las circunstancias de movilidad o libre elección del lugar de trabajo;
- El contenido de la prestación, la identificación precisa de la causa de temporalidad y su conexión con la duración prevista, y la categoría o grupo profesional con una descripción suficientemente precisa del trabajo;
- La cuantía separada del salario base y de cada complemento, su periodicidad y método de pago, así como el modo de cálculo y los criterios de percepción de los conceptos variables;
- La duración y distribución diaria, semanal y anual de la jornada; el trabajo nocturno o a turnos; los procedimientos de modificación; las horas extraordinarias; las vacaciones; y, si existe distribución irregular, el sistema de fijación, los periodos mínimos de preaviso

para el comienzo y la cancelación de la tarea y, para los fijos-discontinuos, los periodos de actividad e inactividad o su estimación;

- La duración concreta y condiciones del periodo de prueba, incluidas las obligaciones respectivas de realizar las experiencias que constituyan su objeto;
- El derecho a la formación proporcionada por la empresa y, en las ETT, la identidad de la empresa usuaria y la causa de cada contrato de puesta a disposición;
- La existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones y, cuando se utilicen para decisiones sobre condiciones de trabajo, sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento;
- La identificación del plan de igualdad, la política empresarial de conciliación si desarrolla el mínimo legal, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y, cuando exista, el conjunto de medidas y recursos LGTBI;
- El procedimiento de extinción, sus requisitos formales y los plazos de preaviso; la identificación precisa del convenio colectivo, incluido su código, publicación, vigencia y eventual ultraactividad;
- El sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social, las mejoras voluntarias, los planes y fondos de pensiones promovidos y las aportaciones realizadas; y
- Los supuestos y procedimientos de modificación de determinadas condiciones esenciales relativas a funciones, clasificación, retribución y tiempo de trabajo.



Para determinados extremos, el Real Decreto permite sustituir la descripción completa por una referencia precisa a las disposiciones legales, reglamentarias o convencionales aplicables. No se trata, por tanto, de una remisión genérica: la referencia debe permitir identificar claramente la regulación correspondiente.

En los supuestos de prestación normal de servicios en el extranjero durante más de cuatro semanas consecutivas, la información general debe completarse, antes de la partida, con datos sobre los países de destino, duración, moneda de pago, retribuciones y compensaciones vinculadas al desplazamiento y, en su caso, repatriación. Para desplazamientos transnacionales dentro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo se añaden la retribución exigible en el Estado de acogida, las reglas sobre gastos y complementos y el enlace al portal oficial nacional correspondiente.

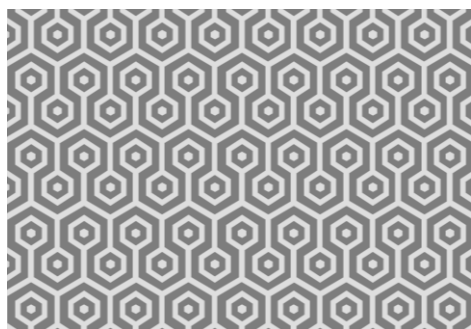
La obligación empresarial no se agota en la entrega inicial. La empresa debe informar por escrito sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones regulados en los artículos 3.2 y 4.1 lo antes posible y, como máximo, el día en que el cambio surta efecto. No será necesaria una comunicación individual cuando la información se haya efectuado mediante una referencia válida a normas legales, reglamentarias o convencionales y lo que cambie sea precisamente esa normativa.

La información puede transmitirse en papel o en formato electrónico, siempre que resulte accesible, pueda almacenarse e imprimirse y la empresa conserve prueba de su transmisión o recepción. Para las personas con discapacidad o con

capacidad intelectual límite, deberá ser además accesible y comprensible.

Uno de los aspectos más novedosos es la información algorítmica. La redacción definitiva exige comunicar la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados y, cuando intervengan en decisiones relativas, entre otras materias, a jornada, tareas, salarios, progresión profesional, lugar de trabajo o extinción, informar también sobre sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento. Esta obligación individual de información se añade a los derechos colectivos ya existentes y deberá coordinarse con las exigencias derivadas de la normativa de protección de datos y del Reglamento europeo de Inteligencia Artificial.

También merece atención el periodo de prueba. La norma no modifica directamente el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores ni establece una nueva obligación formal de motivar la extinción por no superación. Sí obliga a informar sobre la duración concreta y las condiciones del periodo, incluidas las obligaciones de ambas partes de realizar las experiencias que constituyan su objeto. Además, admite un periodo superior a seis meses fijado por convenio colectivo únicamente en los supuestos que el propio precepto presenta como justificados por la naturaleza del empleo, el interés de la persona trabajadora o la necesidad de evaluar su idoneidad tras una suspensión. La nueva exigencia informativa puede reforzar el control sobre la configuración y el uso efectivo del periodo de prueba, pero no equivale por sí sola a una causalización reglamentaria de la decisión extintiva.



La norma entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE. En el mismo plazo máximo de veinte días desde la publicación, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, deberá poner a disposición un modelo de documento informativo. La publicación del modelo no condiciona la exigibilidad de las obligaciones: hasta entonces, deberá utilizarse cualquier medio adecuado que asegure la constancia y accesibilidad de la información.

Para las relaciones laborales ya vigentes en la fecha de entrada en vigor, la persona trabajadora podrá solicitar la información y la empresa deberá entregarla, si no obraba ya en su poder, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud. Las modificaciones posteriores a la entrada en vigor deberán comunicarse con arreglo a la regla general: lo antes posible y, a más tardar, el día en que surtan efecto.

En conclusión, el Real Decreto incrementa de manera relevante el detalle y la trazabilidad de la información que las empresas deben facilitar y conservar. Su aplicación práctica exigirá revisar contratos, anexos, cartas de desplazamiento, protocolos de modificación de condiciones y sistemas de entrega electrónica, así como inventariar los sistemas automatizados que intervengan en decisiones laborales. Al tratarse de una norma reglamentaria, no introduce un nuevo tipo sancionador ni eleva las sanciones: el eventual incumplimiento continúa encajando, en su caso, en el artículo 6.4 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que tipifica como infracción leve no informar por escrito sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución en los términos y plazos reglamentarios.