

RocaJunyent Informa

Área de Laboral y
Área de Protección de Datos, Ciberseguridad y Tecnología



Real Decreto 723/2026: nuevas obligaciones de transparencia en la contratación

El Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre¹ ("**Real Decreto**"), transpone al ordenamiento español la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. El Real Decreto amplía de forma sustancial el contenido, los plazos y el soporte de la información que las empresas deben facilitar a las personas trabajadoras, endurece el régimen del periodo de prueba y refuerza la información exigida en materia de jornada, salario, extinción del contrato, convenio colectivo y desplazamientos al extranjero.

Cuenta atrás: 5 de octubre de 2026

El Real Decreto entra en vigor el 5 de octubre de 2026 (veinte días naturales desde su publicación en el BOE de 15 de septiembre de 2026). A partir de esa fecha, toda nueva contratación deberá ir acompañada de la información reforzada exigida por la norma, facilitada con carácter previo al inicio de la relación laboral, salvo que ya conste en el contrato escrito. Esto incluye, en particular, la duración y condiciones del periodo de prueba que se pacte a partir de esa fecha.

¿Y las relaciones laborales ya en vigor?

Para las relaciones laborales ya vigentes en la fecha de entrada en vigor, la empresa no tiene que actuar de oficio, pero si la persona trabajadora solicita la información ampliada, dispone de un plazo

¹ Disponible en: [BOE-A-2026-19200 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.](#)

máximo de treinta días hábiles desde la recepción de la solicitud para facilitarla, en la medida en que no obre ya en su poder.



Modelo oficial de documento informativo

→ El Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de empresas y trabajadores, en un plazo máximo de veinte días desde la publicación del Real Decreto, un modelo de documento informativo oficial.

→ Su falta de publicación no exime a la empresa de cumplir la obligación de informar por cualquier medio que garantice constancia y accesibilidad.



A partir del 5 de octubre de 2026

→ Las modificaciones de las condiciones informadas, cuando se produzcan a partir de la entrada en vigor, deberán comunicarse por escrito como máximo el mismo día en que el cambio surta efecto.

Lo que cambia: obligaciones e implicaciones clave para la empresa

El artículo 3 del Real Decreto amplía sustancialmente el contenido informativo mínimo del contrato de trabajo, que se aplica a toda relación laboral de duración superior a cuatro semanas. Entre los aspectos puramente laborales más relevantes:

- a) **Contenido ampliado de la información contractual.** Identidad de las partes, centro o centros de trabajo (incluido el trabajo a distancia), contenido de la prestación y causa de la temporalidad, categoría profesional, desglose del salario base y complementos con el método de cálculo de los conceptos variables, jornada y su distribución, horas extraordinarias, vacaciones, derecho a la formación, plan de igualdad y protocolo de acoso, medidas de igualdad LGTBI (cuando se disponga de ellas), procedimiento y plazos de extinción, convenio colectivo aplicable y sistema de colaboración con la Seguridad Social.
- b) **Salario y conceptos variables.** La información debe detallar la cuantía del salario base y de cada complemento salarial de forma separada, su periodicidad y método de pago, así como el modo de cálculo de los conceptos variables y los criterios que determinan su percepción. Esto obliga a revisar la redacción de las políticas retributivas variables (bonus, comisiones, incentivos) para que sean trasladables por escrito a cada contrato.
- c) **Tiempo de trabajo.** Debe informarse de la duración y distribución horaria de la jornada diaria, semanal y anual, identificando el trabajo nocturno o a turnos, los procedimientos para modificar la jornada, los acuerdos sobre horas extraordinarias y su retribución, la duración de las vacaciones y, en caso de distribución irregular de la jornada, el sistema de fijación, los preavisos y, para los contratos fijos-discontinuos, los periodos de actividad e inactividad o su estimación.
- d) **Extinción del contrato y convenio colectivo.** Debe informarse del procedimiento de extinción, incluidos los requisitos formales y los plazos de preaviso aplicables a empresa y persona trabajadora, y de los datos concretos del convenio colectivo aplicable (código, fecha de publicación, vigencia y, en su caso, situación de ultraactividad).
- e) **Seguridad Social y empresas de trabajo temporal.** Debe informarse sobre el sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social, las mejoras voluntarias de la acción protectora y los planes o fondos de pensiones; y, en el caso de personas cedidas por una empresa de trabajo temporal, sobre la identidad de la empresa usuaria y la causa que habilita el contrato.
- f) **Desplazamientos al extranjero.** Cuando la persona trabajadora deba prestar servicios en el extranjero por más de cuatro semanas consecutivas, debe completarse la información general con el país de destino, la duración prevista, la moneda de pago, las retribuciones y compensaciones por gastos, viaje y dietas, y las condiciones de repatriación; en desplazamientos transnacionales dentro de la Unión Europea o el Espacio Económico Europeo se añaden reglas específicas sobre retribución conforme al Estado de acogida y reembolso de gastos.
- g) **Posibilidad de remisión a la ley o al convenio colectivo.** Para ciertos extremos, como la cuantía del salario base y de los complementos salariales, su periodicidad y método de pago, la jornada y su distribución, las horas extraordinarias, las vacaciones, el periodo de prueba, el derecho a formación, el procedimiento de extinción o el sistema de Seguridad Social, la empresa puede remitirse a la ley o al convenio colectivo aplicable en lugar de detallarlos, siempre que la referencia sea precisa e identifique con claridad la disposición concreta. No obstante, el modo de cálculo de

los conceptos salariales variables y los criterios que determinan su percepción no admiten esta remisión y deben detallarse expresamente.

- h) **Periodo de prueba:** causalización y mayor litigiosidad potencial. Esta es la novedad que más debate genera desde la perspectiva puramente laboral. El Real Decreto mantiene el límite legal de seis meses, pero exige que la ampliación de ese plazo por convenio colectivo quede justificada por la naturaleza del empleo, el interés de la persona trabajadora o la necesidad de evaluar su idoneidad en caso de suspensión de la relación laboral. Además, el contrato debe recoger la duración concreta del periodo de prueba y las obligaciones respectivas de la empresa y de la persona trabajadora para realizar las pruebas o experiencias que constituyen su objeto.

Foco del debate empresarial. El Real Decreto persigue "causalizar" el periodo de prueba para evitar que se utilice como una vía encubierta de contratación temporal, dejando constancia expresa en el contrato de qué pruebas debe superar la persona trabajadora para entenderlo superado. Esta exigencia documental, y la obligación de justificar cualquier ampliación por convenio colectivo, puede convertirse en una palanca adicional de reclamaciones individuales frente a periodos de prueba prolongados o insuficientemente motivados, lo que aconseja revisar cuanto antes los modelos contractuales y los convenios colectivos que prevean duraciones superiores a seis meses.

- i) **Existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones.** El Real Decreto incorpora esta obligación entre los elementos esenciales de la relación laboral, desarrollada junto con el RGPD y el Reglamento de Inteligencia Artificial en el siguiente apartado.

Medios y accesibilidad

La información puede facilitarse en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible, almacenable e imprimible, y que la empresa conserve prueba de su transmisión o recepción. Para personas con discapacidad o capacidad intelectual límite, la empresa debe garantizar que la información sea accesible y comprensible.

Transparencia algorítmica: la nueva capa de protección de datos y tecnología

El Real Decreto añade a la información contractual la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones, con un contenido reforzado (pautas, criterios y reglas de funcionamiento) cuando el sistema decida sobre jornada, tareas, salario, progresión profesional, lugar de trabajo o extinción del contrato.

No hace falta que sea una IA en sentido técnico ni que sustituya por completo a la persona que decide: basta con que influya en la decisión.

Esta obligación convive con otras tres capas, cada una con su propio umbral:

- a) **Estatuto de los Trabajadores.** El derecho de la representación legal de la plantilla a conocer los parámetros, reglas e instrucciones de los algoritmos que incidan en el empleo (artículo 64.4.d) ET, ya vigente);
- b) **Reglamento General de Protección de Datos ("RGPD").** Las garantías frente a decisiones basadas única y exclusivamente en tratamiento automatizado de datos personales con efectos jurídicos o asimilables (artículos 13, 14, 15 y 22 RGPD); y
- c) **Reglamento de IA ("RIA").** Las obligaciones para sistemas de IA de alto riesgo en el empleo, incluido un derecho a la explicación.

Que un sistema no alcance el umbral del artículo 22 RGPD o no se clasifique como de alto riesgo no excluye los deberes de información individual y colectiva; y una comunicación genérica sobre IA tampoco sustituye la información específica que exige cada régimen cuando concurre su supuesto.

Una comunicación jurídicamente útil debe identificar, al menos, la finalidad del sistema y los procesos en los que interviene, las decisiones que adopta o en las que influye, los factores relevantes y su peso cuando sean determinantes, el papel que conserva la intervención humana y las vías para pedir aclaraciones o cuestionar el resultado; conviene adaptar el nivel de detalle a cada destinatario (persona trabajadora, RLT o interesado) y a la finalidad de cada derecho.

Régimen sancionador: qué está en juego

El Real Decreto no establece un régimen sancionador propio, pero el incumplimiento de las obligaciones de información que regula, incluidas las relativas al periodo de prueba, al salario, a la jornada o a la extinción del contrato, queda sujeto al régimen general de infracciones y sanciones en el orden social (LISOS) en materia de relaciones laborales individuales, sin perjuicio de que subsistan

de forma autónoma las obligaciones de formalización escrita del contrato y de información a la representación legal de la plantilla ya previstas en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores. El Real Decreto dedica además capítulos específicos al contrato de los pescadores y de la gente de mar.

- a) Desaparece el margen de dos meses. La información general debe facilitarse antes del inicio de la relación laboral, eliminándose el margen de hasta dos meses que permitía la normativa anterior.
- b) Desplazamientos al extranjero. Antes de la partida deberá facilitarse información adicional sobre el país de destino, la duración prevista, la moneda de pago, las compensaciones y dietas y las condiciones de repatriación, cuando esté prevista.

En lo relativo a los sistemas algorítmicos o automatizados, el incumplimiento de las obligaciones de información puede activar, además, el régimen sancionador del RGPD y, RIA, con consecuencias que pueden ser significativamente más graves

¿Cómo podemos ayudar a las empresas en RocaJunyent?

Desde la perspectiva laboral

El plazo es corto. Para llegar al 5 de octubre de 2026 con plenas garantías, ofrecemos asistencia directa en las siguientes líneas de actuación:

- 1. Auditoría integral de modelos contractuales.** Revisión de los contratos tipo, anexos informativos y protocolos de incorporación vigentes para verificar si recogen ya el contenido mínimo exigido por el artículo 3 (identidad, jornada, salario, periodo de prueba, extinción, convenio colectivo, Seguridad Social) y, en su caso, los artículos 4 y 5, identificando las lagunas a subsanar.
- 2. Revisión de convenios colectivos sobre periodo de prueba.** Identificación de los convenios colectivos de aplicación que permitan ampliar el periodo de prueba más allá de seis meses, y valoración de si la justificación prevista en el convenio resulta suficiente a la luz de la nueva exigencia de causalización, proponiendo, en su caso, cláusulas contractuales reforzadas.
- 3. Redacción de las cláusulas contractuales ampliadas.** Apoyo en la redacción de las cláusulas sobre periodo de prueba (pruebas u objetivos concretos a superar), jornada y distribución irregular, salario variable y sus criterios de percepción, y procedimiento de extinción.
- 4. Protocolo de atención a solicitudes de plantillas ya contratadas y de movilidad internacional.** Implementación de un procedimiento interno para responder, dentro del plazo de treinta días hábiles, a las solicitudes de información de personas trabajadoras con contratos vigentes, y adaptación de los procesos de desplazamiento al extranjero a la información adicional exigida por el artículo 4.
- 5. Actualización de políticas retributivas, de tiempo de trabajo y de identificación del convenio colectivo.** Revisión de la documentación sobre conceptos salariales variables y criterios de percepción, de los procedimientos relativos a jornada, distribución irregular y horas extraordinarias, y de la correcta identificación del convenio colectivo aplicable y su situación de vigencia o ultraactividad.
- 6. Formación a los equipos de Recursos Humanos.** Sesiones prácticas sobre el nuevo contenido informativo del contrato de trabajo en su conjunto (salario, jornada, periodo de prueba, extinción, convenio colectivo, desplazamientos al extranjero) y los plazos aplicables a nuevas contrataciones y relaciones laborales ya vigentes.

Desde la perspectiva de protección de datos y tecnología

- 1. Inventario y clasificación de sistemas.** Identificación de los sistemas algorítmicos o de IA utilizados en la gestión de personas, determinación de si tratan datos personales, del grado de automatización real y, en su caso, de su clasificación conforme al Reglamento de IA.
- 2. Redacción coordinada de la información.** Comunicaciones individuales conforme al Real Decreto, información a la representación legal de la plantilla y, cuando proceda, avisos de protección de datos y explicaciones del Reglamento de IA, alineadas entre sí.
- 3. Revisión de decisiones automatizadas.** Análisis del grado de intervención humana en procesos de selección, evaluación del rendimiento, promoción o extinción apoyados en sistemas automatizados, para determinar la aplicación del artículo 22 RGPD y las garantías exigibles.

Este contenido tiene carácter meramente informativo y no constituye asesoramiento jurídico. Para una evaluación concreta de su situación, contacte con nuestro equipo.