RD 723/2026: MÁS ALLÁ DEL NUEVO DEBER DE INFORMACIÓN

ESTELA MARTÍN ESTEBARANZ
NET21 NÚMERO 37, noviembre 2026.

Desde el 5 de octubre han aumentado exponencialmente las obligaciones de información en las nuevas contrataciones (contratos laborales de duración superior a cuatro semanas). Ahora bien, ¿estamos solo ante un mero deber de información o ante un cambio de paradigma?

Con más de cuatro años de retraso, España ha culminado por fin, en 2026, la trasposición de la Directiva europea de condiciones laborales transparentes [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 plazo máximo de trasposición de la Directiva europea expiró el 1 de agosto de 2022 y la Comisión Europea abrió procedimiento contra España por el incumplimiento.

La trasposición se ha realizado vía 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 (BOE de 15 de septiembre de 2026)

La entrada en vigor del RD ha conllevado la derogación del RD 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

A qué contratos aplica el RD 723/2026

El alcance es muy amplio, aunque con particularidades:

- **Relaciones laborales comunes**. Aplica a los contratos laborales cuya duración sea superior a cuatro semanas (en concreto, el Capítulo II establece las obligaciones de información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo).
- En el caso de **prestación de servicios en el extranjero**, se aplican las nuevas obligaciones de información en el caso de que la duración de cada periodo de trabajo en el extranjero sea de al menos cuatro semanas consecutivas.
- En el caso de los **contratos de trabajo con los pescadores o contratos de trabajo con la gente de mar**, se aplican las obligaciones de información específicas para estas dos modalidades sea cual sea la duración de los contratos. En concreto, el Capítulo III regula las Disposiciones aplicables al trabajo en la pesca) y el Capítulo IV las Disposiciones aplicables a la gente de mar).
- **Relaciones laborales especiales**: se aplicará lo dispuesto en el RD cuando éstas se remitan expresamente o prevean la aplicación supletoria del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo reglamentario.

  En este sentido, debemos recordar que en el caso de los contratos especiales de alta dirección (RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección) es habitual que en los contratos se haga constar una cláusula en estos términos (o similares) "En todo lo no expresamente previsto en el presente contrato ni en la normativa específica reguladora de la relación laboral especial de alta dirección, será de aplicación supletoria la legislación laboral común y, en particular, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre".

- **Empleados públicos**: les aplica lo establecido en el RD, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

Modelo orientativo del SEPE

El SEPE ha puesto a disposición de las empresas el Documento informativo sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. (Real Decreto 723/2026 de 9 de septiembre, en cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición adicional primera del RD sobre el modelo de documento informativo sobre las condiciones de trabajo

No es obligatorio utilizarlo y, por tanto, las empresas pueden decidir o bien utilizar este modelo o bien, dentro del contrato de trabajo que formalicen con las personas trabajadoras, incluir todos los puntos obligatorios para cumplir con el deber de información.

Protocolos de acoso y Plan de Igualdad

Uno de los puntos de información obligatoria en los nuevos contratos es el que apela a los protocolos de acoso.

En concreto, dentro de las obligaciones de información que recoge el art. 3.2 (información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo), el punto l es éste:

(l) "*La existencia y la identificación del plan de igualdad aplicable a la empresa, así como, en caso de que se disponga, la política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar, cuando adapte o desarrolle la mínima exigida por la legislación laboral. Asimismo, informará sobre el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo".*

¿Qué implicaciones tiene esta obligación?

En lo que respecta a los Planes de Igualdad, las empresas cuya plantilla sea igual o superior a 50 personas trabajadoras, ya tendrían que tener elaborado y registrado en el REGCON su Plan de Igualdad. Por tanto, si no lo tienen, estarán incumpliendo la obligación de información.

En el caso de los protocolos de acoso, se establece de forma expresa que "la empresa informará sobre el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo":

1. Uno de los principales problemas es que, a día de hoy, aún hay muchas empresas que incumplen su obligación de elaborar un protocolo frente al acoso, a pesar de que es obligatorio para todas las compañías, sea cual sea su número de personas trabajadoras en plantilla.
2. Las empresas que no tengan todavía protocolo de acoso obviamente no van a poder cumplir este punto de informar sobre un protocolo de acoso que no tienen. Por tanto, en principio ya estarían incurriendo en un incumplimiento.
3. A lo anterior se suma que (al no poder hacer constar esa información) esto podría abrir una nueva vía para inspeccionar y sancionar a empresas que estén incumpliendo su obligación de tener protocolo de acoso, además de que las personas trabajadoras, llegado el caso de que, una vez incorporadas a la compañía, sean víctimas de acoso, podrán alegar también que la empresa incumplió desde el momento de la contratación el deber de información.
4. Y en el caso de personas trabajadoras que ya formen parte de la plantilla de la empresa, el RD establece expresamente que las personas que ya están en plantilla pueden solicitar la información mínima obligatoria establecida en el RD (lo que incluye información sobre el protocolo de acoso) y la empresa deberá facilitar la información a la persona trabajadora en el plazo de 30 días hábiles a partir de su solicitud. Si se hace esa solicitud y no se responde o se responde que la empresa no tiene protocolo de acoso, esto podría acabar derivando en una denuncia ante la inspección de trabajo

Protocolos LGTBI

Por su parte, el Art. 3.2 punto m) del RD establece que también hay que informar sobre "el conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, en el caso de que se disponga de ello".

Ahora bien, a diferencia de lo que sucede con los Planes de Igualdad y con el protocolo de acoso, en este caso la dicción se deja más abierta al disponer expresamente "en el caso de que se disponga de ello".

Veremos en todo caso en qué se traduce esta nueva obligación de información y qué recorrido tiene a futuro, pero es fundamental que las empresas que no tengan todavía su protocolo de acoso y las medidas

planificadas LGTBI interioricen que el riesgo de no tenerlo es cada vez mayor.

Algoritmos y sistemas de IA

Uno de los puntos más relevantes del RD 723/2026 es el que gira en torno al uso de algoritmos. En concreto, el art. 3.2.k, establece lo siguiente:

«La existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones. Lo anterior incluirá las pautas, criterios y reglas de funcionamiento de los citados sistemas cuando se empleen para la toma de decisiones relativas a la determinación, la fijación, variación o modificación de condiciones de trabajo, tales como la duración y distribución de la jornada, la asignación de tareas, la determinación de los salarios, de la progresión profesional, del lugar de trabajo o de la extinción del contrato».

En el caso de las empresas que cuenten con representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa), hay que analizar este nuevo deber de información del RD 723/2026, de manera conjunta con el deber de información del art. 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores.

Cabe recordar que el Comité de Empresa tiene derecho a ser informado sobre por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

En este sentido, ya tenemos pronunciamientos sobre al alcance y cumplimiento de este deber de información. La Audiencia Nacional (SAN 4/07/2026) declaró la existencia de vulneración del derecho fundamental de libertad sindical por no informar a los delegados/as de las secciones sindicales sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que posee la empresa y que afectan a las condiciones de la plantilla, condenando además a la empresa al pago de una indemnización de 6.250 euros en concepto de indemnización por los daños y perjuicios causados por la vulneración de la libertad sindical. Y a esto se suma la esfera de la protección de datos. La AEPD ha remitido una advertencia a una empresa en relación con la posible implantación de una herramienta de inteligencia artificial destinada al cribado y evaluación de candidaturas en

procesos de selección de personal y movilidad interna (EXP202600427; publicada el 23 de septiembre de 2026).

Deja claro la AEPD que el Real Decreto 723/2026 convierte la transparencia algorítmica en una condición de la relación laboral que debe comunicarse de forma previa, escrita y trazable. La advertencia AI-00009-2026 muestra que esa transparencia, tal como establece el RGPD debe apoyarse en una gobernanza efectiva del tratamiento: diseño preventivo, evaluación del riesgo, posible EIPD, explicación comprensible y supervisión humana real.

PLANO	**DESTINATARIO Y FUNDAMENTO**	**CONTENIDO PRINCIPAL**
Laboral individual	Cada persona trabajadora. Arts. 3.2.k, 6 y 7 del RD 723/2026	Existencia del sistema y, si decide sobre condiciones de trabajo, pautas, criterios y reglas de funcionamiento
Laboral colectiva	Representación legal. Art. 64.4.d del ET	Parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan algoritmos o IA que inciden en condiciones de trabajo, acceso o mantenimiento de empleo y perfiles
Protección de datos	Candidaturas y personas trabajadoras afectadas. Arts. 12 a 14, 15 y, cuando proceda, el art. 22 del RGPD	Finalidades, base jurídica, datos, origen, destinatarios, conservación y derechos y, si hay decisiones automatizadas relevantes, información significativa sobre la lógica, importancia y consecuencias

Fuente de la tabla: AEPD

Remitirse al convenio colectivo en algunas obligaciones, un punto conflictivo

El art. 3 del Capítulo II establece de forma expresa que la información sobre los siguientes puntos podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables:

Letra f) 1.º es decir, cuantía del salario base y de cada uno de los complementos salariales,

Letra g) 1.º, 2.º, 3.º, 4.º (es decir, la duración y la distribución horaria; supuestos y procedimientos para la modificación de la duración y distribución de la jornada de trabajo y, en su caso, los cambios de turno. acuerdos relativos a las horas extraordinarias y su retribución y vacaciones,

Letra h), duración y las condiciones del período de prueba,

Letra i) derecho a formación proporcionada por la empresa,

Letra n) procedimiento de extinción del contrato y

Letra p) sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social que opere en la empresa.

Ahora bien, ¿es aconsejable quedarse en esa mera remisión? En caso de conflictividad en la jurisdicción social, aunque habría que dirimir caso por caso, analizando las circunstancias concurrentes, considero que esta dicción puede llegar a ser problemática porque el concepto de que la «referencia sea precisa» puede dar lugar a interpretaciones.

Además, en supuestos concretos como por ejemplo el relativo al periodo de prueba, teniendo en cuenta la jurisprudencia del TS; entre otras STS de 24/09/2024, que reitera doctrina (“no es válida la fijación por escrito del periodo de prueba en el que se hace constar que su duración será «según convenio»(art. 14 ET cuando éste establezca unos máximos genéricos y/o unos periodos de prueba con duraciones máximas que pueden variar) en mi opinión hay espacio para la duda sobre si podríamos llegar a ver que se

declarase nula la cláusula que regula el periodo de prueba por incumplir el deber de información.

Lo mismo podría suceder con la información relativa al salario y los complementos salariales, especialmente cuando la empresa esté abonando por encima de lo establecido en convenio colectivo, ya que limitarse a referirse al convenio colectivo podría llegar a considerarse que no cumple en ese caso el espíritu de transparencia.

Por eso, es aconsejable realizar un estudio de cada caso, de manera personalizada para analizar la conveniencia de limitarse o no a hacer referencia al convenio colectivo.

Conclusión

Más allá de ampliarse el deber de información, lo cierto es que estamos ante un cambio de paradigma en lo que se refiere a la transparencia y que va a obligar a las empresas a dar un salto cualitativo en *compliance* laboral.

En todo caso, a futuro será muy interesante ver cómo aterriza el cumplimiento del nuevo deber de información en los tribunales, especialmente en cuestiones como el periodo de prueba o el uso de algoritmos.

Por otro lado, será muy interesante ver qué sucederá cuando España haga la trasposición de la Directiva europea de transparencia retributiva, ya que comparte con la Directiva europea de condiciones laborales transparentes el objetivo de la transparencia. A más información, más acceso a la misma y con más detalle, las personas trabajadoras tienen más herramientas para defender sus derechos laborales y, por parte de los representantes de los trabajadores o la inspección de trabajo, tendrán más herramientas para detectar posibles incumplimientos laborales y para denunciar y, en el caso de la inspección, poder sancionar.

NET21