NUEVAS OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN LABORAL: CLAVES Y DUDAS QUE PLANTEA EL REAL DECRETO 723/2026

El reglamento que incorpora al Derecho español la Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles culmina un proceso largamente esperado, pero deja abiertas algunas cuestiones que la norma europea plantea y amplía el contenido informativo en ámbitos que esta no exigía. Completan el panorama el modelo oficial del SEPE y una nota de la AEPD que ofrece orientaciones de indudable interés para los operadores jurídicos.

Ignacio Esteban Ros
Socio de Laboral en Garrigues

El Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, ha desarrollado las obligaciones de información que las empresas deben facilitar a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales de su relación laboral, incorporando parcialmente al ordenamiento español la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles. La norma, publicada el 15 de septiembre y en vigor desde el 5 de octubre, actualiza y amplía el contenido de esa información y establece nuevas exigencias en ámbitos como la formación, determinadas políticas empresariales o el uso de sistemas algorítmicos y automatizados.

El nuevo marco tiene, por tanto, consecuencias prácticas relevantes para las empresas, que deberán revisar la información que proporcionan a sus trabajadores y la forma en que lo hacen. Al mismo tiempo, el real decreto deja algunas cuestiones pendientes o sujetas a interpretación, tanto por el carácter parcial de la transposición como por el alcance de algunas de las nuevas obligaciones.

Una transposición tardía y de alcance parcial

La Directiva (UE) 2019/1152 debía estar incorporada a nuestro ordenamiento el 1 de agosto de 2022[1]. Más de cuatro años después, el Real Decreto 723/2026 lleva a cabo una transposición que su propia disposición final segunda califica como «parcial». Las presunciones favorables del artículo 15 de la Directiva, las garantías frente a los contratos a demanda o el derecho a solicitar una forma de empleo más estable quedan, por tanto, pendientes de una ulterior incorporación al Derecho español.

Conviene recordar que la vía legal ya había sido explorada. Un proyecto de ley de transposición, que no llegó a aprobarse, señalaba que la Directiva no circunscribe el derecho de información a los contratos de duración superior a cuatro semanas y que la norma española debía «acomodarse»[2]. El reglamento, sin embargo, conserva ese umbral (art. 2.2), dado que lo establece el artículo 8.5 del Estatuto de

[1] Artículo 21.1 de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

[2] Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, exposición de motivos.

los Trabajadores (ET) y un real decreto no puede enmendar la ley que desarrolla. La Directiva únicamente permite excluir las relaciones de tres horas semanales de media o menos (art. 1.3). De ello se desprende que algunos aspectos de la transposición dependen, en último término, de una intervención del legislador.

Merece asimismo una reflexión el tratamiento de la cancelación de tareas. El preámbulo declina regular el artículo 10.3 de la Directiva, con respaldo en el criterio del Consejo de Estado, mientras que el artículo 3.2.g).5.º.ii obliga a informar de los períodos mínimos de preaviso de la cancelación. Sería deseable, por ello, precisar el alcance de este deber de información en relación con un régimen que la norma ha optado por no desarrollar.

Más allá de lo exigido por la Directiva

El preámbulo afirma que el texto no introduce «obligaciones adicionales» que excedan de lo exigido por la Directiva. El examen del artículo 3.2 invita, no obstante, a matizar esa apreciación. La información debe facilitarse con carácter previo al inicio de la relación laboral (art. 7.1), cuando la Directiva concede una semana para los elementos básicos y un mes para los restantes (art. 5.1). El artículo 8.5 del ET habilita al reglamento para fijar plazos, por lo que no cabe hablar de ilegalidad; sí, en cambio, de una exigencia más rigurosa que puede plantear dificultades prácticas en las contrataciones urgentes o con la puesta a disposición a través de ETT.

Al catálogo europeo se incorporan el plan de igualdad, la política de conciliación, el protocolo de acoso, las medidas LGTBI, las mejoras voluntarias de Seguridad Social e incluso las aportaciones realizadas a planes de pensiones (letras l, m y p del artículo 3.2). Algunas de estas adiciones están justificadas –la exigencia de identificar la causa concreta de la temporalidad refuerza el artículo 15 del ET–, mientras que otras amplían notablemente el contenido del documento informativo, que pasa a recoger un amplio conjunto de políticas empresariales. La relativa a las aportaciones, además, es un dato esencialmente variable: cada alteración activa el deber del artículo 5 de comunicar por escrito «cualquier modificación».

Los límites de la potestad reglamentaria

El artículo 8.5 del ET remite al reglamento los «términos y plazos» de la información, lo que suscita la cuestión de hasta dónde puede extenderse el desarrollo reglamentario. El supuesto más ilustrativo es el de la letra k). El derecho a conocer los «parámetros, reglas e instrucciones» de los algoritmos corresponde, por mandato legal, a la representación de los trabajadores (art. 64.4.d del ET), y es en ese ámbito donde se sustancia hoy la litigiosidad[3]. El real decreto lo extiende a cada trabajador, con una terminología distinta («pautas, criterios y reglas de funcionamiento»), y lo fundamenta en el Reglamento de Inteligencia Artificial, cuyo artículo 26.7 se refiere a sistemas de alto riesgo y goza de aplicabilidad directa. Cabe preguntarse si ese precepto europeo ofrece cobertura suficiente para un deber de alcance general sobre cualquier sistema automatizado.

[3] Véase la SAN 101/2025 (proc. 182/2025), que declaró vulnerada la libertad sindical por negar a las secciones sindicales información sobre los algoritmos de asignación de libranzas.

La cuestión adquiere mayor relevancia en el plano sancionador. El artículo 6.4 TRLISOS tipifica como infracción leve no informar «en los términos y plazos establecidos reglamentariamente»[4]. Se trata de un tipo en blanco: cada extremo que se incorpora al listado reglamentario pasa a integrar el tipo infractor. Con diecisiete letras y numerosos subapartados, la tensión con el principio de legalidad del artículo 25.1 de la Constitución Española merece una atenta consideración.

Zonas de incertidumbre

Desde la perspectiva del asesoramiento, interesa no solo lo que la norma exige, sino también los aspectos que requerirán ulterior precisión. ¿Qué debe entenderse por «sistema algorítmico o automatizado»? ¿Queda comprendida una hoja de cálculo que distribuye turnos mediante fórmulas? ¿Qué grado de detalle requieren las pautas y criterios, y cómo se preserva el secreto empresarial? ¿Qué «derecho a formación» procede describir cuando el convenio no lo concreta? ¿Cuándo una política de conciliación «adapta o desarrolla» la mínima legal? ¿Cómo puede la empresa asegurar que la información resulte comprensible para una persona con capacidad intelectual límite (art. 6.3) sin indagar en datos que no le corresponde conocer? A ello se añade la disposición transitoria: las relaciones vigentes solo reciben la información del artículo 3 previa solicitud, pero las modificaciones posteriores a la entrada en vigor deben comunicarse en todo caso. Convendrá, por tanto, aclarar cómo se articula la comunicación de modificaciones respecto de extremos que no hubieran sido objeto de información previa.

El modelo del SEPE

El modelo del SEPE previsto en la disposición adicional primera constituye una herramienta útil para facilitar el cumplimiento, y la propia norma aclara que su puesta a disposición no condiciona la exigibilidad de las obligaciones. Su contraste con el artículo 3 sugiere algunos aspectos susceptibles de mejora en futuras versiones. El apartado relativo a los algoritmos se centra en su existencia, sin un espacio específico para las pautas y criterios. El de formación se refiere a la que sea «obligatoria para el desempeño del puesto», formulación más concreta que la del artículo 3.2.i). Los apartados de convenio y de Seguridad Social se presentan como epígrafes generales, sin desglosar código, fecha de publicación, vigencia, mejoras voluntarias o planes de pensiones. Tampoco incluye una sección específica para las modificaciones del artículo 5, que la disposición adicional contempla. Por último, la indicación de firmar todas las páginas en el margen izquierdo podría adaptarse a la entrega electrónica que admite el artículo 6.2. Al cumplimentarlo, será aconsejable incorporar a cada uno de estos apartados el detalle que el artículo 3 requiere.

La nota de la AEPD: orientaciones de interés

La nota de la AEPD de 7 de octubre de 2026 presenta un mérito indudable: distingue con claridad los tres planos de transparencia –individual laboral, colectivo del artículo 64.4.d del ET y protección de datos– y recuerda que la información no legitima por sí sola el tratamiento. Su lectura del artículo 22 del Reglamento europeo de Protección de Datos (RGPD) es coherente con la jurisprudencia del

[4]Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, art. 6.4.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea en los asuntos C-634/21 (SCHUFA), de 7 de diciembre de 2023, y C-203/22 (Dun & Bradstreet Austria), de 27 de febrero de 2025.

Algunas precisiones pueden contribuir a su mejor aplicación. La nota ofrece su lectura de la norma laboral –entiende, por ejemplo, que la letra k) no admite remisión–, lectura que habrá de contrastarse con el criterio que establezcan la Inspección y los tribunales; y, al sintetizarla, alude a «cualquier modificación relevante», calificativo que no figura en el texto del real decreto. Asimismo, la nota extrae de una advertencia del artículo 58.2.a) del RGPD –referida a una herramienta concreta aún no implantada– «exigencias trasladables a otros sistemas»: el contenido mínimo de las auditorías, el registro de discrepancias o la consideración de su ausencia sistemática como indicio de automatización de hecho. Son orientaciones razonables desde la óptica de la responsabilidad proactiva que, aunque el RGPD no las recoja con ese grado de detalle, constituyen una referencia valiosa para las empresas.

Pautas de actuación

En este contexto, cabe recomendar a las empresas tres actuaciones: inventariar sus sistemas automatizados, elaborar remisiones precisas a la ley o al convenio allí donde el artículo 3.3 lo permite y utilizar el modelo oficial como punto de partida, completándolo con la información específica que cada relación requiera. Y, de cara al futuro, sería deseable que una eventual reforma legal completara la transposición y aportara mayor precisión a algunos de los aspectos aquí señalados.



Ignacio Esteban Ros
Socio de Laboral en Garrigues