

CIRCULAR LABORAL 22/2026

**Real Decreto 723/2026: nuevas
obligaciones de información sobre
condiciones de trabajo y transparencia**

15 de septiembre de 2026

ORTEGA • CONDOMINES • ABOGADOS
WWW.ORTEGA-CONDOMINES.COM

Real Decreto 723/2026: nuevas obligaciones de información sobre condiciones de trabajo y transparencia

Nerea San Juan Pérez

Con fecha de hoy, ha sido publicado en el Boletín Oficial del Estado el *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* (en lo sucesivo, el «**Real Decreto 723/2026**»).

La norma sustituye al Real Decreto 1659/1998 y refuerza el deber de las empresas de informar a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales de su contrato y las principales condiciones aplicables a la prestación laboral.

A continuación, se resumen sus principales novedades y los aspectos más relevantes que deberán tenerse en cuenta.

1. ¿Cuándo entra en vigor y a quién afecta la norma?

El *Real Decreto 723/2026* entrará en vigor a los veinte días de su publicación, es decir, el **5 de octubre de 2026**. A partir de esa fecha, las empresas deberán adaptar sus modelos y documentos para garantizar el cumplimiento de los nuevos requisitos de transparencia sobre las condiciones de trabajo.

No obstante, debe tenerse en cuenta que el capítulo relativo a la información sobre los elementos esenciales del contrato únicamente resulta aplicable a las relaciones laborales de duración superior a cuatro (4) semanas. Asimismo, la norma establece reglas también para el sector marítimo, independientemente de cual sea la duración del contrato.

2. ¿Qué sucede con los contratos vigentes?

La entrada en vigor de la norma no obliga a rehacer ni a modificar los contratos vigentes. No obstante, **si la persona trabajadora lo solicita, la empresa deberá facilitarle, en el plazo de treinta (30) días hábiles**, aquella información exigida por la nueva norma que no le hubiera sido comunicada previamente y a la que hacemos referencia en el siguiente apartado.

3. ¿Qué implicaciones tiene en la práctica el nuevo Real Decreto?

Con carácter general, antes del inicio de la relación laboral, la empresa deberá facilitar a la persona trabajadora, como mínimo, la información prevista en el artículo 2 de la norma, que incluye los siguientes aspectos:

- *La identidad de las partes del contrato de trabajo.*
- *La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.*
- *El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente. Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.*
- *La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.*
- *La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.*
- *La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.*
- *La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones.*
- *Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.*
- *El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.*
- *En ETT, identidad de la empresa usuaria y causa del contrato de puesta a disposición.*
- *Existencia y funcionamiento de sistemas algorítmicos o automatizados cuando incidan en jornada, tareas, salario, progresión profesional, lugar de trabajo o extinción contractual.*
- *Plan de igualdad, política de conciliación, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y, en su caso, medidas LGTBI.*
- *Sistema de colaboración en la gestión de Seguridad Social, entidad gestora o colaboradora, mejoras voluntarias y planes o fondos de pensiones.*
- *Supuestos y procedimientos de modificación de funciones, clasificación, salario y jornada.*

Dicha información deberá ser facilitada por el empresario la empresa con carácter general antes del inicio de la relación laboral y, en todo caso, en el plazo máximo de dos meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral.

Cuando la **persona trabajadora deba prestar servicios en el extranjero**, la empresa deberá facilitarle también por escrito, antes de su desplazamiento, la siguiente información:

- *La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero, así como la moneda en que se pagará el salario.*
- *Las retribuciones en dinero o en especie, tales como dietas, compensaciones por gastos o gastos de viaje, y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero.*
- *En su caso, las condiciones de repatriación del trabajador.*

Cualquier modificación de los elementos indicados en este apartado deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora en el plazo de un (1) mes desde la fecha en que resulte efectiva (salvo que dicha modificación derive de una normal legal o convencional).

4. ¿Cómo debe entregarse esta información?

La información podrá incluirse en el propio contrato de trabajo o facilitarse en uno o varios documentos separados.

Estos documentos podrán entregarse en papel o en formato electrónico. En este último caso, la persona trabajadora deberá poder acceder a ellos, guardarlos e imprimirlos, y la empresa deberá conservar un justificante de su envío o recepción.

En cuanto a otros criterios formales, aún no se ha publicado un modelo oficial y habrá que esperar a que el SEPE lo facilite. En cualquier caso, la ausencia de dicho modelo no exime de cumplir con las obligaciones que comentamos a lo largo de esta circular.

5. Especial referencia al período de prueba

Una de las novedades más relevantes, y que puede generar más dudas en la práctica, es la **obligación de informar con mayor detalle sobre el periodo de prueba**. Ya no será suficiente incluir una cláusula genérica que se remita al *Estatuto de los Trabajadores* o al convenio colectivo aplicable, como ya habían advertido algunos pronunciamientos judiciales. La empresa deberá indicar expresamente la duración y las condiciones del periodo de prueba pactado.

El *Real Decreto* exige informar sobre la duración concreta del periodo de prueba, tanto si se sitúa dentro del límite legal ordinario de seis meses como si se pacta un periodo superior previsto por convenio colectivo en supuestos justificados. La norma menciona, de forma muy abierta, causas como la naturaleza del empleo, el interés de la persona trabajadora o la necesidad de evaluar la idoneidad cuando se haya producido una suspensión de la relación laboral.

También deberá informarse sobre las obligaciones respectivas de empresa y persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Esta exigencia introduce un elemento especialmente delicado, porque obliga a describir qué debe probarse, cómo se valorará y qué conductas o experiencias forman parte del periodo de prueba.

Si tuviéramos que valorar esta última cuestión debemos ya adelantar que su redactado es excesivamente general y puede generar una notable inseguridad jurídica. La referencia a conceptos abiertos -naturaleza del empleo, interés de la persona trabajadora, necesidad de evaluación de la idoneidad o experiencias objeto de la prueba- deja un amplio margen interpretativo y previsiblemente dará lugar a controversias sobre la suficiencia de la información facilitada, la validez de los periodos de prueba pactados y la regularidad de las extinciones producidas durante ese periodo.

En este contexto, será recomendable abandonar las cláusulas estándar excesivamente amplias y adaptar la redacción del periodo de prueba al puesto concreto.

La cláusula debería identificar, al menos, la duración exacta del periodo, la norma legal o convencional que la ampara, la finalidad de la prueba, las funciones o competencias que serán objeto de valoración, las obligaciones básicas de ambas partes durante dicho periodo y, cuando sea posible, los criterios generales de seguimiento o evaluación.

Cuanto más genérica sea la cláusula, mayor será el riesgo de discusión judicial sobre la suficiencia de la información facilitada y sobre la validez de una eventual extinción durante el periodo de prueba.

Para los nuevos contratos, conviene tratar el periodo de prueba como una cláusula de riesgo y no como una mera cláusula de estilo. En particular, debería evitarse una fórmula limitada a indicar que «*se pacta el periodo de prueba previsto en el convenio colectivo*», salvo que vaya acompañada de una identificación precisa del convenio aplicable, de la duración concreta y de una mínima explicación del contenido funcional de la prueba.

También es aconsejable que las empresas documenten internamente el seguimiento del periodo de prueba, especialmente en puestos cualificados, mandos, perfiles comerciales, técnicos o de responsabilidad. No se trata de convertir el periodo de prueba en un procedimiento disciplinario ni en una evaluación formal exhaustiva, pero sí de disponer de elementos objetivos que permitan justificar, si fuera necesario, que la decisión extintiva se vinculó razonablemente a la finalidad propia de la prueba.

En supuestos de suspensión del contrato durante el periodo de prueba -por incapacidad temporal, nacimiento, riesgo durante el embarazo, violencia de género u otras causas- será especialmente importante revisar si el periodo queda interrumpido, si ello está previsto en el contrato o en el convenio y cómo se articula la eventual reanudación del cómputo.

La referencia del *Real Decreto* a la «*necesidad de realizar la evaluación de la idoneidad*» tras una suspensión es amplia y puede generar conflictos sobre la duración efectiva del periodo de prueba y sobre la regularidad de la extinción.

A continuación, proponemos un modelo orientativo de cláusula de periodo de prueba adaptado a las nuevas exigencias del artículo 3.2 del *Real Decreto 723/2026*. No obstante, deberá ajustarse a las circunstancias de cada caso y revisarse a medida que la norma sea objeto de desarrollo y se dicten los primeros pronunciamientos judiciales, dado que su redacción actual es genérica y deja abiertas diversas cuestiones interpretativas.

«Periodo de prueba.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo aplicable, ambas partes acuerdan establecer un periodo de prueba de meses/días, adecuado a la naturaleza del puesto de trabajo y a las funciones contratadas.

Durante dicho periodo, la finalidad de la prueba será verificar la adecuada adaptación de la persona trabajadora al puesto de, así como valorar su capacidad para desarrollar las funciones esenciales asignadas, entre ellas: (NOTA: AQUÍ PRODECERÍA LLEVAR A CABO UNA DESCRIPCIÓN MÍNIMA DE LAS FUNCIONES PRINCIPALES, COMPETENCIAS, RESPONSABILIDADES, OBJETIVOS INICIALES O REQUISITOS ESPECÍFICOS DEL PUESTO.)

La empresa facilitará a la persona trabajadora los medios, instrucciones y acompañamiento razonablemente necesarios para el desempeño inicial del puesto. Por su parte, la persona trabajadora deberá prestar servicios con diligencia, colaborar en el proceso de integración y realizar las tareas y experiencias profesionales que permitan comprobar su idoneidad para el puesto.

Salvo previsión legal o convencional aplicable, cualquiera de las partes podrá desistir de la relación laboral durante el periodo de prueba sin necesidad de alegar causa ni respetar preaviso, con los efectos previstos en la normativa laboral vigente. No obstante, la decisión empresarial deberá respetar en todo caso los derechos fundamentales y no podrá responder a causas discriminatorias o vulneradoras de derechos.

En caso de suspensión del contrato durante el periodo de prueba por alguna de las causas legalmente previstas, [el cómputo del periodo de prueba quedará interrumpido y se reanudará tras la reincorporación efectiva de la persona trabajadora / se estará a lo previsto en el convenio colectivo aplicable], siempre que dicha interrupción resulte conforme con la normativa vigente y haya sido válidamente pactada.»

En puestos de especial responsabilidad, mandos, perfiles técnicos, comerciales o posiciones con objetivos cualitativos, es recomendable concretar con mayor precisión las funciones o competencias objeto de valoración.

6. Obligación de informar sobre algoritmos y sistemas automatizados

Otra novedad especialmente relevante es la obligación de informar sobre la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones cuando se utilicen para determinar, fijar, variar o modificar condiciones de trabajo. La información debe incluir sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento cuando afecten, entre otros aspectos, a jornada, asignación de tareas, salarios, progresión profesional, lugar de trabajo o extinción del contrato.

Desde una perspectiva empresarial, esta obligación aconseja revisar previamente qué herramientas digitales se utilizan en recursos humanos, planificación de horarios, productividad, asignación de tareas, retribución variable, evaluación del desempeño o desvinculaciones. No se trata solo de informar de la existencia de la herramienta, sino de poder explicar de forma comprensible su incidencia real en las condiciones laborales.

7. Recomendaciones prácticas para empresas

Como resumen de todo lo desarrollado hasta este momento, estas serían las recomendaciones más relevantes a considerar:

- Actualizar de inmediato los modelos de contrato y anexos informativos antes del 5 de octubre de 2026.
- Preparar un documento informativo estándar, pero modulable por puesto, modalidad contractual, centro de trabajo, jornada y sistema retributivo.
- Revisar de forma individualizada las cláusulas de periodo de prueba: duración exacta, convenio aplicable, funciones sujetas a prueba, finalidad de la evaluación, obligaciones de ambas partes y reglas sobre interrupción o reanudación del cómputo en caso de suspensión contractual.
- Evitar cláusulas genéricas del tipo «según convenio» si no van acompañadas de una identificación precisa de la duración aplicable y de una mínima descripción de las experiencias o competencias objeto de prueba.
- Establecer pautas internas de seguimiento del periodo de prueba, especialmente en puestos de responsabilidad, técnicos, comerciales o con objetivos cualitativos, conservando evidencias razonables de la adaptación al puesto, desempeño inicial, incidencias o falta de adecuación.
- Inventariar los sistemas digitales o automatizados con impacto laboral y preparar una explicación clara de sus criterios básicos de funcionamiento.
- Comprobar que la información sobre salario variable, jornada irregular, preavisos, vacaciones, extinción y Seguridad Social es suficientemente concreta.
- Establecer un circuito interno para responder en plazo a solicitudes de información de personas trabajadoras con contratos vigentes.
- Conservar prueba de entrega o recepción de toda la documentación informativa.

8. Conclusión.

El *Real Decreto 723/2026* supone un salto cualitativo en las obligaciones empresariales de información. Aunque formalmente no crea nuevas condiciones laborales sustantivas, sí incrementa de forma muy relevante la carga documental y la necesidad de precisión en la contratación.

El principal riesgo práctico será que cláusulas tradicionales o excesivamente genéricas puedan ser consideradas insuficientes, especialmente en materia de periodo de prueba, jornada irregular, salario variable y sistemas automatizados de decisión. La recomendación inmediata es revisar los modelos contractuales y preparar anexos informativos claros, trazables y adaptados a cada realidad organizativa, evitando una mera reproducción formal de la norma y priorizando la seguridad jurídica en la redacción de las cláusulas más sensibles.

Asimismo, puede consultarse el texto íntegro de la norma en el siguiente enlace: <[BOE 15 de septiembre de 2026](#)>.

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Eduardo Ortega Figueiral - ortegaf@ortega-condomines.com

Jorge Barbat Soler - jbarbat@ortega-condomines.com

Esther Vicente García - evicente@ortega-condomines.com

Raül Sala Cuberta - rsala@ortega-condomines.com



OC ORTEGA
CONDOMINES