El Real Decreto 723/2026 amplía las obligaciones de transparencia laboral de las empresas

Por Iván Martínez, CEO de Intedya

El 15 de septiembre se ha publicado el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone parcialmente al ordenamiento español la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. La nueva regulación sustituye al Real Decreto 1659/1998 y amplía de forma considerable la información que las empresas deben facilitar a sus trabajadores sobre las condiciones de su relación laboral.

La norma tiene un evidente contenido laboral, pero también presenta implicaciones importantes desde el punto de vista del Compliance. Las empresas tendrán que revisar no solo sus contratos, sino también determinados procedimientos de Recursos Humanos, sistemas de gestión documental y, especialmente, el uso de herramientas automatizadas o basadas en algoritmos que intervengan en decisiones que afecten a los trabajadores.

Más información desde el inicio de la relación laboral

El Real Decreto establece que la empresa deberá informar por escrito a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Cuando toda esta información figure en el contrato entregado al trabajador no será necesario proporcionar documentación adicional. Si el contrato solo contiene una parte, la empresa deberá completar por escrito la información que falte. La relación de cuestiones que deben comunicarse es extensa. Incluye la identidad de las partes, fecha de inicio, duración prevista de los contratos temporales, domicilio y centro de trabajo, contenido de la prestación, categoría o grupo profesional y descripción del puesto.

En el caso de los contratos temporales deberá identificarse de manera precisa la causa que justifica la temporalidad, las circunstancias concretas que la motivan y su relación con la duración prevista del contrato.

La información salarial también deberá ser más detallada. Será necesario indicar separadamente el salario base y cada uno de los complementos salariales, su periodicidad y el método de pago. Cuando existan conceptos variables, deberá informarse además de su forma de cálculo y de los criterios utilizados para determinar su percepción.

La norma entra también en cuestiones relacionadas con la organización del tiempo de trabajo: jornada diaria, semanal y anual, trabajo nocturno o a turnos, procedimientos para modificar horarios o turnos, horas extraordinarias, vacaciones y distribución irregular de la jornada.

Cuando exista una distribución irregular deberán identificarse las horas y días de referencia en los que la empresa puede exigir la prestación de servicios y los periodos mínimos de preaviso para el comienzo y la cancelación de las tareas. Para los trabajadores fijos-discontinuos deberán indicarse los periodos de actividad e inactividad o, cuando todavía no puedan concretarse, una estimación de los mismos.

Los algoritmos entran expresamente en la información laboral

Una de las novedades más interesantes del Real Decreto es la obligación de informar sobre la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones. Cuando estos sistemas se utilicen para adoptar decisiones relacionadas con determinadas condiciones de trabajo, la información deberá incluir también sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento. La norma menciona expresamente la duración y distribución de la jornada, la asignación de tareas, la determinación de salarios, la progresión profesional, el lugar de trabajo o la extinción del contrato.

Esta obligación merece especial atención porque muchas empresas utilizan actualmente aplicaciones de Recursos Humanos que incorporan algún grado de automatización. Puede ocurrir en procesos de selección, evaluación del desempeño, planificación de turnos, asignación de tareas, cálculo de incentivos o promoción profesional. Por ello, antes de informar al trabajador, la propia empresa tendrá que saber qué sistemas utiliza, para qué se utilizan y qué decisiones pueden verse afectadas por ellos.

El Real Decreto relaciona expresamente esta cuestión con el Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial y con los sistemas contemplados en su anexo III en materia de empleo. Desde el punto de vista del Compliance, esto plantea una cuestión que debería empezar a incorporarse a los controles internos: identificar las herramientas tecnológicas utilizadas por Recursos Humanos y determinar si contienen sistemas algorítmicos que participen en decisiones sobre trabajadores.

No siempre será suficiente con preguntar si la empresa utiliza "inteligencia artificial". Muchas aplicaciones incorporan funcionalidades automatizadas dentro de soluciones más amplias y pueden estar siendo utilizadas sin que exista un inventario específico de estos sistemas.

Nuevas obligaciones relacionadas con igualdad y conciliación

La empresa deberá informar también sobre la existencia e identificación del plan de igualdad que resulte aplicable y, cuando exista, sobre la política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar que desarrolle las exigencias mínimas establecidas legalmente. A ello se añade la obligación de informar sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y sobre el conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, cuando se disponga de estas medidas.

Estas materias deberán tenerse en cuenta en los procedimientos de incorporación de trabajadores. No parece suficiente que la documentación exista y esté archivada internamente; será necesario comprobar qué información debe ponerse en conocimiento de la persona trabajadora y conservar evidencia de ello.

También habrá que informar cuando las condiciones cambien

La obligación no se limita al momento de la contratación. Cuando se modifique alguno de los elementos o condiciones sujetos al deber de información, la empresa deberá comunicarlo por escrito. La comunicación tendrá que realizarse lo antes posible y, como máximo, el mismo día en que el cambio produzca efectos. Esto aconseja revisar los procedimientos internos de modificación de condiciones laborales. Un cambio de puesto, jornada, retribución o determinadas condiciones de prestación del servicio debería llevar asociada una comprobación previa de las obligaciones de información correspondientes.

No basta con informar: hay que poder demostrarlo

La información podrá proporcionarse en papel o mediante medios electrónicos. En este último caso deberá ser accesible para el trabajador y permitir su almacenamiento e impresión. La empresa, además, deberá conservar prueba de la transmisión o recepción de la información. Este requisito tiene una consecuencia práctica importante. Las empresas deberán revisar si sus actuales sistemas de firma electrónica, portales del empleado, intranets o herramientas de Recursos Humanos permiten acreditar adecuadamente qué información se entregó, cuándo se hizo y a qué trabajador.

¿Qué ocurre con los contratos que ya están en vigor?

La norma contempla específicamente las relaciones laborales existentes en el momento de su entrada en vigor. Cuando un trabajador solicite la información prevista en el Real Decreto y esta no obre ya en su poder, la empresa tendrá un plazo de treinta días hábiles desde la recepción de la solicitud para proporcionársela. Las modificaciones que se produzcan después de la entrada en vigor deberán comunicarse conforme a los nuevos plazos establecidos por la norma.

Por tanto, no se establece una obligación general de sustituir inmediatamente todos los contratos existentes, pero sí resulta conveniente comprobar que la empresa dispone de la información necesaria para responder adecuadamente cuando un trabajador la solicite.

¿Qué deberían revisar las empresas?

El primer paso debería ser comparar los actuales modelos de contrato y documentación de incorporación con el contenido exigido por el artículo 3 del Real Decreto. A partir de ahí habrá que decidir qué información se incluye directamente en el contrato y cuál se facilita mediante un documento complementario. También será necesario revisar el procedimiento utilizado para comunicar modificaciones y comprobar que queda constancia de su entrega. Recursos Humanos debería identificar igualmente los planes, protocolos y políticas cuya existencia debe comunicarse a los trabajadores y verificar que se encuentran actualizados.

Y merece una revisión específica el uso de tecnología en la gestión de personas. Las empresas deberían identificar las aplicaciones que utilizan para selección, evaluación, planificación, asignación de tareas, retribución o promoción y comprobar si incorporan sistemas algorítmicos o automatizados que entren dentro de los supuestos contemplados por la nueva norma. Esta revisión no debería limitarse a las aplicaciones desarrolladas internamente. También habrá que analizar las soluciones contratadas a proveedores externos cuando intervengan en decisiones que afecten a las condiciones laborales.

Entrada en vigor

El Real Decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. El Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, deberá poner a disposición de empresas y trabajadores un modelo de documento informativo en un plazo máximo de veinte días desde la publicación de la norma. La propia disposición aclara, sin embargo, que la publicación de ese modelo no condiciona la exigibilidad de las nuevas obligaciones. Hasta que esté disponible, las empresas deberán facilitar la información por cualquier medio adecuado que permita garantizar su constancia y accesibilidad.

El Real Decreto 723/2026 obliga, en definitiva, a revisar la forma en la que las empresas documentan y comunican las condiciones laborales. Para Compliance, la principal novedad está probablemente en la conexión que establece entre transparencia laboral y utilización de sistemas algorítmicos. Hasta ahora, una herramienta de Recursos Humanos podía analizarse principalmente desde la perspectiva funcional, de protección de datos o de seguridad de la información. A partir de esta regulación habrá que prestar también atención a qué decisiones adopta o condiciona y a qué información debe recibir el trabajador cuando esos sistemas intervienen en sus condiciones de trabajo.