

LA PRIMERA GRAN NOVEDAD DEL CURSO: LA TRANSPARENCIA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Eva María Blázquez Agudo, Coordinadora del Blog de ASNALA y Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UC3M)

La transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019

Como ya se comentaba en el post del pasado miércoles, hay varias Directivas europeas que están en espera de ser transpuestas al ordenamiento español. Pues bien, el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, que fue publicado en el BOE el 15 de septiembre de 2026, cumple esta obligación respecto a 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, convirtiéndose en la primera gran novedad que nos depara el curso 2026/2027.

Ya nos advierte el propio Real Decreto que se trata de una trasposición parcial, dado que muchas de las obligaciones que se imponen a los Estados miembros desde la Directiva, ya se recogían en nuestra legislación.

El derecho a la información de las personas trabajadoras sobre la relación laboral se recoge en el artículo 8.5 del ET y su desarrollo en el 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, que ahora queda derogado. En esta nueva normativa, se ha optado por no cambiar el contenido del artículo y modificar la normativa de desarrollo.

Su aplicación a las relaciones laborales de duración superior a 4 semanas

Las obligaciones de información son ampliables a todas las personas trabajadoras, cuyo contrato tenga una duración de más de 4 semanas. Además, son aplicables a las relaciones laborales especiales y a las personas que desarrollen su trabajo en el ámbito público, en todo caso, indica la nueva norma, de acuerdo con las peculiaridades recogidas en su legislación específica.

En el Real Decreto 723/2026 se recoge unas obligaciones especiales de información para las personas que trabajan en la pesca y en el mar, de forma separada, dedicando un capítulo a los pescadores y otro a la gente de mar.

¿Desde cuándo es obligatorio aplicar estas nuevas obligaciones? ¿También es aplicable para los contratos existentes?

La entrada en vigor de este Real Decreto será el 5 de octubre. De forma que a todas las personas que sean contratadas por una duración superior a 4 semanas desde esta fecha se le deberá facilitar la información recogida en esta nueva normativa.

Pero, ¿existe alguna obligación respecto a los contratados con anterioridad? Las personas con relaciones laborales vigentes antes del 5 de octubre podrán solicitar la misma información, siempre que no la tengan ya recogida en sus contratos o no se les haya facilitado con anterioridad. Es decir, la empresa solo tiene obligación de informar cuando lo solicite expresamente la persona trabajadora. En estos supuestos, se le concede 30 días hábiles desde la recepción de la solicitud para aportar dicha información.

Fiel a lo recogido en la Directiva, lo que sí existe es una obligación general de la empresa respecto a todas las personas trabajadoras, tanto con contratos previos como posteriores a la entrada en vigor del RD, de informar por escrito sobre la modificación de cualquiera de las cuestiones recogidas, que se produzca a partir del 5 de octubre.

Obviamente no habrá que informar de las modificaciones provocadas por la aprobación de una nueva normativa o cambios en convenio colectivo. Lo contrario no tendría sentido, dado que estas disposiciones se publican en boletines oficiales.

¿Cómo y cuándo debe transmitirse la información?

La empresa debe informar por escrito, en formato papel o electrónico, en uno o varios documentos. Parece que lo más adecuado será hacerlo directamente en el contrato, dado que, en caso contrario, primero tendrá que redactarse el contrato y luego aportar otro documento complementario con el resto de la información.

De hecho, tal y como la Directiva aconseja, se prevé que el Ministerio competente ponga a disposición de las empresas, antes del 5 de octubre, un modelo de documento informativo, donde se recoja toda la información que hay que aportar desde las nuevas obligaciones que recoge la norma analizada.

Aunque, por si hay incumplimiento en el plazo indicado, ya se advierte que las obligaciones entrarán en vigor, con independencia de la existencia de ese modelo.

En la línea con las obligaciones que se recogen en el Real Decreto 707/2026, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva, que entrará en vigor el 2 de enero de 2027, la empresa deberá asegurar que la información sea accesible y comprensible para las personas con capacidad intelectual, pero también para todas las personas con discapacidad.

Aunque la Directiva era más laxa, en la norma española se indica que toda la información deberá ser transmitida antes del inicio de la relación laboral, adelantando el plazo que hasta ahora regía en la normativa vigente para cumplir la obligación. Así, la persona trabajadora conocerá todos los extremos de su contratación de forma previa.

Obviamente, la información relacionada con los expatriados, habrá que trasladarla antes de que se inicie el viaje hacia el nuevo destino geográfico.

Por último, respecto a la información sobre modificaciones, se señala que deberá ser entregada lo antes posible, aunque, acto seguido, se señala que siempre antes de que se produzca dicha modificación.

¿De qué hay que informar?

El listado es largo. Desde la letra a) a la q) se recogen diversas materias, que a la vez se desagregan en varios puntos. A lo que se une la información adicional que hay que aportar respecto a las personas que sean expatriadas.

Con independencia de lo que se va a analizar más detenidamente, habrá que informar sobre el derecho a la formación; la existencia de planes de igualdad y/o políticas de conciliación, protocolos de acoso y medidas dirigidas para personas LGTBI; el proceso de extinción del contrato; la entidad colaboradora en la gestión de la seguridad social, entre otras.

Respecto a parte del contenido de la información, se permite la remisión a la legislación o a la negociación colectiva, aunque no de forma genérica, sino identificando claramente estas disposiciones. Aquí el cumplimiento de la información dependerá sobre todo de si la información está detallada en estos instrumentos. De forma que la mayor concreción en los convenios colectivos, reducirá las obligaciones de transparencia de las empresas.

En todo caso, si bien es verdad que la obligación empresarial de detallar muchas de las cuestiones relativas al desarrollo de la actividad laboral, sin duda, significará un esfuerzo mayor de gestión, por lo menos, es esperable que disminuya la conflictividad laboral, en cuanto a que las reglas de actuación deberían estar más claras desde el principio.

La información sobre el salario

Hay que incluir de forma separada cuál es el salario base y cuáles son los complementos salariales, así como su periodicidad y método de pago. Aunque respecto a este contenido será posible la remisión a la legislación o a la negociación colectiva.

Asimismo, se reflejará el modo de cálculo de los conceptos variables y los criterios de su percepción. Esta obligación seguramente reducirá los conflictos relativos a la determinación de indemnizaciones sobre todo en caso de despido.

La información sobre el tiempo de trabajo

En relación al tiempo de trabajo, deberá detallarse la duración y distribución del trabajo, los turnos, los cambios de su distribución, los preavisos, los descansos, las horas extraordinarias y las vacaciones. Aunque estas cuestiones también podrán remitirse a la normativo o convenio que las regule.

También, en su caso, y en este caso de forma expresa, habrá que concretar cómo funcionan los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos, así como las cuestiones relativas a la operatividad de la distribución irregular de la jornada.

La información sobre el período de prueba

Cuando se concierte un período de prueba, deberá informarse sobre su duración y las condiciones de desarrollo. También será preciso incluir información sobre cuál es el objeto de la prueba. Extremo importante a la hora de resolver el

contrato, cuando no se supera dicho período. En este caso, también se permite su remisión a la normativa o al convenio colectivo.

Se señala que la redacción de la norma que habrá que informar sobre la concreta duración concreta del período de prueba, tanto en el caso de que se encuentre dentro de los límites temporales establecidos legalmente de forma subsidiaria (6 meses) o, teniendo en cuenta la ampliación de dichos límites, cuando así se recoja en la negociación colectiva de forma justificada por la naturaleza del empleo, el interés de la persona, o la necesidad de la evaluación.

Hay que dejar claro que la norma no impone la obligación de justificar la duración del período, aunque recuerde en qué casos puede ampliarse su duración en la negociación colectiva. Esta mención no deja de ser sorprendente, porque el ET no recoge dicha limitación en su articulado.

La información sobre algoritmos

Se informará de la utilización de sistemas automatizados para la toma de decisiones. En concreto, pautas, criterios y reglas de funcionamiento. Pero, no en todo caso, sino solo cuando se utilicen para decidir sobre ciertas condiciones de trabajo, como la duración o distribución de la jornada, la asignación de tareas, la determinación de salarios, la promoción profesional, el lugar de trabajo o la extinción del contrato.

Como se puede observar, se trata de un deber complementario al de informar colectivamente a la representación de las personas trabajadoras que se recoge ya en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, desde la normativa europea, se recogía un deber de explicación más allá de la mera información, por lo que es posible que en un futuro esta obligación se amplie.