

**Motivo: 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.**

**Sinopsis:** En este artículo analizamos el contenido del Real Decreto identificado y lo ponemos en relación con la reciente sentencia del Tribunal Supremo que ya analizamos en uno de nuestros artículos.

### **Disertación 11. Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre.**

El artículo tiene por objeto actualizar el análisis realizado en nuestra sexta disertación, que se focalizó en la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 20 de mayo de 2026, con número de resolución 491/2026. En aquel momento ya relacionamos dicha sentencia con el borrador del Real Decreto facilitado el 19 de marzo de 2026 por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tanto aquel texto precedente como el que ahora comentamos, aprobado finalmente como Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre<sup>1</sup>, abordan la transposición parcial de 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.<sup>2</sup> La estructura del texto definitivo conserva sustancialmente la estructura del borrador ya identificado.

La entrada en vigor del Real Decreto conlleva la derogación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley

<sup>1</sup> La resolución puede consultarse en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2026-19200>

<sup>2</sup> La Directiva se puede consultar en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81159>

del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo<sup>3</sup>. En esta norma se limitaban las obligaciones de información a un núcleo de datos mínimos y se toleraban las remisiones genéricas al convenio colectivo aplicable.

El nuevo texto amplía el catálogo de información y establece la obligación de informar incluso sobre la aplicación de sistemas algorítmicos a la hora de establecer condiciones de trabajo. El Real Decreto desarrolla el artículo 8.5 ET y se aplica a las personas trabajadoras por cuenta ajena, con previsiones específicas para las relaciones laborales especiales, el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, los pescadores y la gente de mar. Las obligaciones generales de información (capítulo II) se aplican a las relaciones de duración superior a cuatro semanas<sup>4</sup>.

En lo referente a la información, el artículo 3.2 establece los extremos sobre los que debe facilitarse información. En síntesis y entre otros extremos: *identidad de las partes; fecha de inicio y, en su caso, duración prevista; centro de trabajo; contenido de la prestación laboral y causa de la temporalidad; categoría profesional; salario base, complementos, periodicidad y criterios de los conceptos variables; sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones; duración y distribución de la jornada, supuestos y procedimientos para su modificación, horas extraordinarias, vacaciones y, en su caso, distribución irregular de la jornada; período de prueba; derecho a la formación; plan de igualdad y política de conciliación; procedimiento y plazos de extinción; convenio colectivo aplicable; y sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social.*

Como se advierte, la exigencia derivada del artículo 3.2 guarda relación con la sentencia del Tribunal Supremo (n.º 491/2026). El precepto exige informar por escrito de procedimientos y supuestos de modificación de jornada; una previsión que tiene conexión con la declaración de nulidad de una estipulación que se remitía genéricamente a las “*necesidades de organización*” sin precisar los supuestos o procedimientos aplicables.

<sup>3</sup> El Decreto precedente puede consultarse en el siguiente enlace: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-19580>

<sup>4</sup> **Artículo 1.1 ET:** “(...) Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. (...)”

El Tribunal fundamentó la nulidad porque la cláusula dejaba el cumplimiento al arbitrio de una de las partes y vaciaba de contenido lo previsto en el artículo 41 ET. Desde la perspectiva del nuevo deber de información, una cláusula formulada en términos tan genéricos como la examinada por el Tribunal Supremo difícilmente permitiría satisfacer, por sí sola, la obligación de informar sobre los supuestos y procedimientos de modificación de la jornada, sin perjuicio del régimen jurídico sustantivo aplicable a la modificación de las condiciones de trabajo.

La norma también resulta relevante para aquellas relaciones laborales en las que la prestación se desarrolla habitualmente en distintos centros de trabajo, en centros móviles o itinerantes o cuando la persona trabajadora puede determinar libremente su lugar de prestación de servicios. Esta previsión puede adquirir especial relevancia en sectores en los que la prestación se realiza en el domicilio de terceras personas, sin que ello altere el régimen sustantivo de la movilidad geográfica (art. 40 del Estatuto de los Trabajadores).

La información deberá facilitarse por escrito antes del inicio de la relación laboral, en papel o en formato electrónico. En este último caso, debe poder accederse a ella, almacenarse e imprimirse, y la entidad debe conservar prueba de su entrega o recepción.

El deber de información no se agota en el inicio de la relación laboral, puesto que cuando se modifique alguna de las condiciones comunicadas la entidad deberá informar por escrito de tal circunstancia. Los cambios deben comunicarse lo antes posible y, como máximo, el mismo día en que se apliquen.

El Real Decreto plantea, además, una exigencia con especial trascendencia para el ámbito de actuación de nuestras entidades: la información debe ser accesible y comprensible para las personas con discapacidad. Esta exigencia no debe entenderse limitada al soporte formal del documento, ya que puede requerir, atendiendo a las circunstancias de la persona trabajadora, la adaptación del lenguaje o la utilización de formatos accesibles<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Advertencia o exigencia muy relacionada con lo dispuesto en la Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado

El cumplimiento de estas obligaciones no exime del cumplimiento de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores sobre formalización del contrato e información a la representación legal de las personas trabajadoras: se trata de un deber adicional e independiente, exigible directamente frente a cada persona trabajadora, cuya observancia no puede darse por satisfecha por el mero hecho de haberse cumplido aquellas otras obligaciones estatutarias.

El incumplimiento del deber de información puede tener también consecuencias en el ámbito sancionador. En particular, el artículo 6.4 del 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 (LISOS)<sup>6</sup> tipifica como infracción leve no informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente. Esta infracción se sanciona conforme al artículo 40.1.a) de la LISOS.<sup>7</sup>

Distinta es la falta de formalización escrita del contrato cuando sea exigible o la haya solicitado la persona trabajadora, que constituye infracción grave según el artículo 7.1 de la LISOS,<sup>8</sup> sancionable conforme al artículo 40.1.b) de la misma norma<sup>9</sup>.

La norma entrará en vigor el 5 de octubre de 2026 y será de aplicación a las relaciones laborales que se inicien a partir de esa fecha. También se aplica a las relaciones laborales que ya estuvieran vigentes en esa fecha, aunque con un régimen transitorio específico: la persona trabajadora podrá solicitar la información que no obre ya en su

---

por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación.

<sup>6</sup> **Artículo 6.4 LISOS:** “(...) No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente (...)”

<sup>7</sup> **Artículo 40.1.a) LISOS:** “(...) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros (...)”

<sup>8</sup> **Artículo 7.1 LISOS:** “(...) No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos (...)”

<sup>9</sup> **Artículo 40.1.b) LISOS:** “(...) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros (...)”

poder y la entidad deberá facilitarla en el plazo de treinta días hábiles desde la recepción de la solicitud<sup>10</sup>. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, debe poner a disposición de las entidades y de las personas trabajadoras un modelo de documento informativo<sup>11</sup>.

En definitiva, el Real Decreto 723/2026 refuerza y concreta el deber de información de las entidades sobre las condiciones esenciales de la relación laboral, con especial incidencia en la jornada y sus posibles modificaciones, en los sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones y en la accesibilidad de la información para las personas con discapacidad. En materia de jornada, la norma y la STS n.º 491/2026 operan en planos distintos, pero sus efectos se suman: una cláusula genérica de modificación de jornada no solo puede ser declarada nula por eludir las garantías del artículo 41 ET, sino que difícilmente permitirá acreditar el cumplimiento del nuevo deber de información.

Por ello, recomendamos que las entidades aborden, antes del 5 de octubre de 2026, al menos cuatro actuaciones. En primer lugar, revisar los modelos de contrato y sus anexos para incorporar, materia por materia, el contenido del artículo 3.2; cuando el contrato recoja toda la información exigida, la obligación se entenderá cumplida con su entrega y, en caso contrario, deberá completarse por escrito.

En segundo lugar, reformular las cláusulas de jornada, distribución horaria, lugar de prestación de servicios y retribución variable redactadas en términos genéricos, de modo que identifiquen expresamente los supuestos y procedimientos aplicables.

<sup>10</sup> Llamamos la atención sobre lo expuesto en el artículo Economist&Jurist con enlace: <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/nueva-era-en-los-contratos-laborales-las-10-claves-del-rd-726-2026/> que resulta plenamente aplicable en este aspecto: “(...) En concreto, se establece que la empresa deberá facilitar a la persona trabajadora que lo solicite, en el plazo de 30 días hábiles a partir de la recepción de la solicitud y siempre que no obrara ya en su poder la información general mínima obligatoria que se establece en el art. 3 del RD (...)”.

<sup>11</sup> **Disposición adicional primera. Modelo de documento informativo sobre condiciones de trabajo** “(...) 1. Sin perjuicio de la entrada en vigor de las obligaciones previstas en esta norma en los términos de la disposición final cuarta, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal y en un plazo máximo de veinte días desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este real decreto, pondrá a disposición de empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo que recoja el contenido indicado en el artículo 3 y, cuando proceda, en los artículos 4 y 5. Este modelo será accesible, al menos, a través de su portal web oficial (...)”.

En tercer lugar, establecer un procedimiento interno que garantice la comunicación escrita de cualquier modificación de las condiciones esenciales, como máximo el día en que surta efecto, y la atención en plazo de las solicitudes de información de la plantilla ya contratada.

Por último, fijar pautas internas y, cuando resulte necesario, formar al personal de recursos humanos para que la información facilitada sea accesible y comprensible. Ello puede exigir adaptar el lenguaje, utilizar formatos de lectura fácil y, cuando proceda, ofrecer apoyos para la comprensión de la información.

En todo caso, la adaptación al nuevo deber de información no agota las obligaciones de las entidades: las garantías sustantivas y procedimentales del Estatuto de los Trabajadores, y en particular las del artículo 41 en materia de modificación de condiciones, conservan plena vigencia.

*Artículo realizado, por el **equipo jurídico de CAAAD**, salvo mejor opinión, en  
septiembre de 2026.*

Sergio Merino Morán. Colegiado 134.070 ICAM.