

Transposición de la Directiva de la UE para unas condiciones laborales transparentes y previsibles

Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre

Contexto

La Unión Europea aprobó la Directiva 2019/1152¹ relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. En ella se fijaba la fecha máxima que tenían los Estados miembros de incorporar a su ordenamiento jurídico: 01 de agosto de 2022 (Artículo 21).

Finalizado ya el plazo, España aún no había ratificado esta Directiva, lo que supone, de un lado, un claro perjuicio para los intereses de las personas trabajadoras y, de otro lado, un evitable conflicto con el ordenamiento jurídico europeo que puede acabar en sanciones.

Sobre esta Directiva ya se abrió en su momento un proceso de diálogo social, con representación de CCOO, para la transposición efectiva de la Directiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Estaba previsto que a finales de diciembre de 2023, en Consejo de Ministros, aprobara dicha transposición. Sin embargo no fue así. Posteriormente, se aplazó esta posibilidad para finales de enero de 2024, hecho que tampoco se produjo.

¹ 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:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/ALL/?uri=CELEX%3A32019L1152>

Finalmente se acaba de aprobar 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 Europea².

Desde el Gabinete Técnico de CCOO Canarias hemos entendido oportuno explicar los principales hitos que hacen de esta Directiva un avance en materia de derechos laborales.

Mayor transparencia en la relación laboral

La Directiva obliga a las empresas a dar información sobre las características básicas de su relación laboral con las personas trabajadoras. Se considera que esta información esencial en el RD se nombra como “Información general” es:

- A. La identificación de las partes.
- B. La fijación del lugar de trabajo (para quienes tengan uno fijo o principal, para el resto se determinará libremente). Y la sede, o el domicilio del empleador cuando corresponda. En el RD es el apartado c).
- C. El cargo que desempeña o una breve descripción del mismo. En el RD es el punto e).
- D. La fecha de inicio de la relación laboral.
- E. La fecha final para el caso de los temporales, o la previsión de finalización.
- F. La identidad de la empresa donde se va a ejercer el servicio para el caso de personas trabajadoras en empresas de trabajo temporal. En el RD es el apartado j).
- G. Duración y condiciones del período de prueba, cuando proceda. Es interesante porque el RD amplía la información exponiendo también las obligaciones que ambas partes contractuales deben tener para constituir las experiencias propias del período de prueba.
- H. Derechos de formación proporcionada por la parte empleadora, cuando proceda.
- I. Cantidad de vacaciones remuneradas. Si no se puede saber en el momento de dar la información, al menos la forma de atribución y determinación de las vacaciones. En el RD se incluye en el apartado g), sobre el tiempo de trabajo.

² Para ver el texto completo:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2026-19200>

- J. Requisitos y duración de los plazos de preaviso cuando se termine la relación laboral o, en su defecto, las modalidades de determinación de dichos plazos. En el RD es el apartado n).
- K. La remuneración (con información de sus componentes), periodicidad y métodos de pago. El RD incluye que se informe de los “modos de cálculo de los conceptos salariales que sean variables y los criterios que determinan su percepción”.
- L. Duración de la jornada laboral, acuerdo de horas extraordinarias (y su correspondiente remuneración), y acuerdos sobre cambio de turnos. Al menos para los casos que esto sea previsible.
- M. En caso de que no sea previsible:
 - a. Cuando el calendario es variable, la cantidad de horas pagadas garantizadas y la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas.
 - b. Las horas y días exigibles de trabajo.
 - c. El periodo mínimo de preaviso y de cancelación.
- N. El convenio colectivo que le regule. El apartado i) en el RD.
- O. La identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales, así como cualquier protección en materia de seguridad social que ofrezca la parte empleadora. El apartado p) en el RD.

El RD además de estos criterios, establece algunos adicionales que consideramos de especial interés para la acción sindical:

1. Información sobre sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones vinculadas a las condiciones de trabajo.
2. Existencia de Planes de Igualdad y/o de políticas de conciliación. Así como protocolos contra el acoso sexual y por razones de sexo.
3. Medidas y recursos para la igualdad con respecto a las personas LGTBI.

En último lugar, se establecen requisitos de información específicos para el sector de la pesca y las personas trabajadoras del mar.

Mayor previsibilidad en la relación laboral

La Directiva ayuda a que las condiciones laborales tengan un carácter más previsible por varios motivos. De un lado, porque obliga a que la parte empleadora deba de informar de cualquier cambio en los puntos previstos en el apartado anterior lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

Y, por otro lado, es importante para que las personas trabajadoras con trabajos mayoritariamente imprevisibles, tengan más certezas y derechos. Esto es debido a que los Estados miembros deben de garantizar que la parte empleadora no pueda obligar a trabajar a la persona trabajadora salvo las siguientes dos condiciones:

- 1) El trabajo tiene lugar en unas horas y unos días de referencia predeterminados.
- 2) La parte empleadora preavisa en tiempo y forma.

En caso de que estos requisitos no se cumplan, la persona trabajadora tendrá derecho a rechazar esta tarea sin perjuicio.

En el caso contrario, esto es, que la parte empleadora cancele una tarea sin un tiempo razonable de margen, la parte trabajadora tendrá derecho a una indemnización.

Supone, por consiguiente, un sustancial avance de derechos en los perfiles de personas trabajadoras con mayor inestabilidad en el desempeño de su actividad, otorgándoles mayor seguridad en cuanto a su tiempo y sus potenciales ingresos.

Cierto es que todas estas condiciones pueden ser modificadas, pero deberá ser inmediatamente informada la plantilla, a más tardar, el día que el cambio surta efecto.

Sobre los períodos de prueba

La Directiva fija que los contratos indefinidos no pueden tener períodos de prueba superiores a los seis meses, y los de duración determinada que sean proporcionales a la duración prevista en el contrato y a la naturaleza del propio trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores (Art. 14) al respecto afirma que: “En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores”.

Y para el caso de “las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados”.

Para el caso de los contratos temporales de no más de seis meses, afirma el propio artículo: “el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo”.

La mejora de las condiciones laborales en la empresa

Las personas con más de 6 meses de antigüedad en la empresa, tiene derecho a solicitar que las condiciones laborales tengan mayor previsibilidad y seguridad. La empresa tendrá la obligación de dar respuesta motivada por escrito.

¿Cómo y cuándo debe de darse esta información?

Toda la información expuesta en los apartados anteriores deba darse por escrito, ya sea en papel, o en formato electrónico. Esto último, bajo el requisito básico de que la persona empleadora pueda tener acceso a este formato, así como almacenarlo e imprimirlo.

Esta información debe de darse antes del inicio de la relación laboral. Más rígido que en la Directiva, que permitía su extensión hasta el séptimo día natural desde que se inicia dicho vínculo.

En el caso de vínculos laborales preexistentes, las empresas deberán facilitar toda esta información expuesta anteriormente en el plazo de 30 días hábiles a partir de la solicitud que la persona trabajadora realice.

Tardía transposición

Para CCOO no hay ninguna razón que justifique la tardanza en la transposición de dicha Directiva. Se ha expuesto al Estado a sanciones por parte de la UE por presiones empresariales que han limitado esta posibilidad.

Mayor preocupación si atendemos que esta Directiva contribuye a mejorar la previsibilidad de los vínculos laborales, máxime cuando ha habido tiempo de sobra para poder llegar a acuerdos a través del diálogo social.

La posición del sindicato la transcribimos directamente del posicionamiento Confederal³:

³ Para ver su contenido:

https://www.ccoo.es/noticia:767165--CCOO_valora_los_avances_en_los_derechos_de_informacion_aprobados_por_el_Gobierno_pero_lamenta_que_la_Directiva_se_transpone_tarde_e_incompleta&opc_id=8c53f4de8f09d2e54f19daf8d8ed95

“La valoración que el sindicato hace de estos avances no puede ocultar, sin embargo, ni el retraso en la transposición —fruto fundamentalmente del bloqueo parlamentario— ni el hecho de que esta sea incompleta ya que, algunos de los aspectos previstos en la Directiva, que tienen especial importancia, requieren aspectos normativos con rango legal para que puedan ser adoptados en España.

Entre ellas, CCOO destaca el desarrollo del artículo 10 de la Directiva que debe establecer los criterios y parámetros que regulen los elementos “menos previsibles” de la relación laboral y las garantías asociadas a ellos. Esto afecta a los contratos a tiempo parcial con pacto u oferta de horas complementarias, los contratos fijos discontinuos, la distribución irregular de la jornada y su compensación o la realización de horas extraordinarias, entre otros.

Igualmente, requieren una norma legal cuestiones como la limitación de la duración del período de prueba; las garantías relacionadas con la mejora de empleo y el empleo paralelo; la formación y cualificación gratuita como parte de la jornada laboral; las presunciones y la protección de las personas trabajadoras porque ejercen los derechos que están amparados por la Directiva, o la modificación del régimen sancionador a las empresas que incumplan estas obligaciones, con el objetivo de reforzar el carácter disuasorio de las sanciones.

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto, todas las relaciones laborales que se inicien con posterioridad a dicha fecha deberán recibir, antes del comienzo de la prestación de servicios, la información recogida en la nueva norma. Además, las personas trabajadoras que tenían una relación laboral previa a la entrada en vigor podrán solicitar la información que no le hubiera sido comunicada con anterioridad. Para comunicar dicha solicitud, la empresa dispondrá de treinta días hábiles desde la recepción de la misma”.

El documento entrará en vigor a partir del 05 de octubre del presente año. El Ministerio de Trabajo se compromete a poner a disposición de las empresas un modelo informativo en un plazo de 20 días desde la publicación en el BOE de dicha Ley. Sin embargo, esta puesta a disposición no condiciona el ejercicio de las obligaciones empresariales contenidas en el RD.

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias, a 21 de septiembre de 2026