

USO valora la transposición de la Directiva de condiciones laborales transparentes, pero alerta de que llega con retraso y deja cuestiones clave sin resolver

- El Real Decreto 723/2026 deja pendientes aspectos esenciales como las consecuencias del incumplimiento o los límites al período de prueba

Madrid, 15 de septiembre de 2026.- La Unión Sindical Obrera (USO) valora la publicación en el BOE del Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Sin embargo, “no podemos obviar que esta transposición llega con más de cuatro años de retraso respecto al plazo fijado por la Directiva. Ante la paralización del proyecto de ley en tramitación parlamentaria desde marzo de 2024, el Gobierno ha optado finalmente por la vía del real decreto con carácter de urgencia. Un retraso que parece haberse convertido en una práctica habitual de los sucesivos Gobiernos, con independencia de su signo político, a la hora de adaptar en plazo las normas europeas”, critica Sara García, secretaria de Acción Sindical y Empleo de USO.

Más transparencia e información pero insuficiente

El Real Decreto amplía la información obligatoria que las empresas deben facilitar a las personas trabajadoras, reduce los plazos para hacerlo, incorpora los sistemas algorítmicos y automatizados en el ámbito del deber de información y refuerza las garantías de accesibilidad. Es una actualización necesaria de un régimen que, pese a existir desde 1998, ha tenido hasta ahora una aplicación muy limitada.

“No podemos obviar que una mayor transparencia sobre las condiciones laborales es una herramienta esencial para que las personas trabajadoras puedan conocer y defender de forma efectiva sus derechos. Pero existen dos cuestiones que no quedan suficientemente desarrolladas en el texto aprobado: la formación obligatoria a cargo de la empresa y el régimen de consecuencias ante el incumplimiento del deber de información”, apunta la dirigente sindical.

En el caso de la formación obligatoria a cargo de la empresa, la Directiva exige que sea gratuita, se considere tiempo de trabajo efectivo y se imparta, en la medida de lo posible, en horario laboral. Sin embargo, el Real Decreto no lo regula con la claridad necesaria, en un contexto en el que el marco previsto en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores no siempre se cumple en la práctica.

La segunda cuestión es el régimen de consecuencias ante el incumplimiento del deber de información. La Directiva prevé garantías en materia probatoria y el derecho a una reparación adecuada que no aparecen desarrolladas con el mismo alcance en el Real Decreto. “Por tanto, será la interpretación de los órganos judiciales la que deberá determinar qué efectos jurídicos se derivan del incumplimiento empresarial y qué vías existen para reclamar los perjuicios ocasionados”, incide García.

El período de prueba: avance insuficiente, pero con efecto disuasorio

USO lleva años denunciando el uso abusivo del período de prueba como mecanismo para extinguir contratos formalmente indefinidos, una tendencia que hemos trasladado reiteradamente a las instituciones.

En este sentido, García destaca que “el Real Decreto obliga a informar por escrito sobre la duración del período de prueba y sobre las experiencias que constituyen su objeto. Aunque la regulación podría haber sido más ambiciosa -la Directiva establece límites a su duración que ni el Real Decreto ni el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores recogen-, la obligación de concretar en qué consisten esas experiencias introduce un elemento de transparencia que puede dificultar el uso del período de prueba como simple vía de salida de relaciones laborales indefinidas”.

El Real Decreto 723/2026 es un paso adelante en la transparencia de las relaciones laborales, “pero llega tarde y con aspectos importantes sin resolver. Su impacto real dependerá de cómo lo apliquen las empresas, cómo lo vigile la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, sobre todo, de cómo lo interpreten los órganos judiciales. Desde USO seguiremos vigilantes para que esta norma no quede en papel mojado y para que las personas trabajadoras puedan ejercer de forma efectiva los derechos que reconoce”, concluye García.