

NUEVAS OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

NORMATIVA: 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 (BOE 15/09/2026).

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-19200

ENTRADA EN VIGOR: 5 DE OCTUBRE DE 2026.

Este RD desarrolla el artículo 8.5 del ET y amplía la información que las empresas deberán facilitar por escrito a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales de su contrato y las principales condiciones de prestación de servicios.

La norma sustituye al Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, y transpone parcialmente al ordenamiento español la Directiva (UE) 2019/1152.

Con carácter general, las obligaciones de información previstas en el RD serán aplicables a las relaciones laborales cuya duración sea **superior a cuatro semanas**.

RÉGIMEN TRANSITORIO: RELACIONES LABORALES YA EXISTENTES.

Para las relaciones laborales que ya se encuentren vigentes a la fecha de entrada en vigor del RD, **5 de octubre de 2026, las empresas no deberán entregar de oficio un nuevo documento informativo a toda su plantilla.**

La empresa deberá facilitar la información a la persona trabajadora **que expresamente la solicite**, siempre que dicha información no obre ya en su poder, en el plazo de **30 días hábiles desde la recepción de la solicitud**.

La solicitud podrá comprender:

- la información general sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de trabajo;
- la información adicional correspondiente a la prestación de servicios en el extranjero, cuando la persona trabajadora ya hubiera partido al extranjero antes de la entrada en vigor de la norma; y
- las modificaciones de dichas informaciones que se hubieran producido antes de la entrada en vigor del RD.

Por el contrario, las **modificaciones que se produzcan a partir del 5 de octubre de 2026 deberán comunicarse conforme a las nuevas reglas**, es decir, lo antes posible y, como máximo, el mismo día en que la modificación surta efectos.

INFORMACIÓN QUE DEBERÁ FACILITARSE A LA PERSONA TRABAJADORA.

La empresa deberá informar por escrito sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Esta obligación se entenderá cumplida cuando toda la información exigida figure ya en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder de la persona trabajadora.

Cuando el contrato únicamente recoja parte de dicha información, la empresa deberá facilitar por escrito la restante.

La información deberá comprender, al menos:

- a) La **identidad de las partes** que suscriben el contrato de trabajo.
- b) La **fecha de comienzo** de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la **fecha de finalización o la duración previsible del contrato**.
- c) El **domicilio social** de la empresa y, cuando sean distintos, el centro de trabajo donde la persona trabajadora preste sus servicios habitualmente y el del centro al que queda adscrita la persona trabajadora cuando desarrolle trabajo a distancia. Cuando la persona trabajadora preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes o cuando tenga la facultad para determinar libremente su lugar de prestación de servicios, se harán constar estas circunstancias.
- d) El **contenido de la prestación laboral y, cuando la contratación sea temporal, la identificación precisa de la causa habilitante de dicha contratación, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista del contrato**.
- e) La **categoría o el grupo profesional** del puesto de trabajo que desempeña la persona trabajadora, incluida la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- f) En relación con el **salario**:
 - 1.º La cuantía del salario base y de cada uno de los complementos salariales, indicados de forma separada, así como su periodicidad y método de pago.
 - 2.º El modo de cálculo de los conceptos salariales que sean variables y los criterios que determinan su percepción.
- g) En **materia de tiempo de trabajo**:
 - 1.º La duración y la distribución horaria de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual. En particular, se identificará cuando la totalidad o parte de la jornada se desarrolle mediante trabajo nocturno o a turnos.
 - 2.º Los supuestos y procedimientos para la modificación de la duración y distribución de la jornada de trabajo y, en su caso, los cambios de turno.
 - 3.º Los acuerdos relativos a las horas extraordinarias y su retribución.
 - 4.º La duración de las vacaciones y el procedimiento por el que se fijará el periodo o periodos de su disfrute.

5.º En caso de que se establezca una distribución irregular de la jornada a lo largo del año:

- El sistema de fijación de dicha distribución, identificando las horas y los días de referencia en los que la empresa puede exigir la prestación de servicios.
- Los períodos mínimos de preaviso que deben operar antes del comienzo de la tarea y de su cancelación.
- En el caso de contratos fijo-discontinuos, los periodos de actividad e inactividad o su estimación, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

h) La duración y las condiciones del **período de prueba**, cuando se concierte, lo que incluirá:

1.º La duración concreta, ya se encuentre dentro del límite de seis meses previsto legalmente o se trate de un periodo superior fijado por convenio colectivo en los casos justificados por la naturaleza del empleo, por el interés de la persona trabajadora o, por la necesidad de realizar la evaluación de la idoneidad de la persona trabajadora en caso de suspensión de la relación laboral.

2.º La información relativa a las obligaciones respectivas de la empresa y de la persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

- i) El **derecho a formación proporcionada** por la empresa
- j) En el caso de personas trabajadoras cedidas por ETTs, la identidad de la empresa usuaria y la causa que habilita a la celebración de cada contrato de puesta disposición.
- k) La existencia de **sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones**. Lo anterior incluirá las pautas, criterios y reglas de funcionamiento de los citados sistemas cuando se empleen para la toma de decisiones relativas a la determinación, la fijación, variación o modificación de condiciones de trabajo, tales como la duración y distribución de la jornada, la asignación de tareas, la determinación de los salarios, de la progresión profesional, del lugar de trabajo o de la extinción del contrato.
- l) **La existencia y la identificación del plan de igualdad** aplicable a la empresa, así como, en caso de que se disponga, la política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar, cuando adapte o desarrolle la mínima exigida por la legislación laboral. Asimismo, informará sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- m) El **conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**, en el caso de que se disponga de ello.
- n) **El procedimiento de extinción del contrato**, incluidos los requisitos formales y la duración de los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar la empresa y la persona trabajadora o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- o) En cuanto al **convenio o convenios colectivos aplicables a la relación laboral**, se informará sobre los datos concretos que permitan la identificación de cada uno, incluyendo una referencia al código de cada convenio y a la fecha de publicación en el

boletín oficial correspondiente; así como sobre su periodo de vigencia y, en su caso, su situación de ultraactividad vigente.

- p) **El sistema de colaboración en la gestión de la SS** que opere en la empresa. En particular, se informará sobre la entidad gestora de o colaboradora con la SS por la que la empresa opta para la cobertura de cualquier tipo de contingencia o prestación, así como sobre la colaboración directa de la propia empresa. También deberá informar de las **mejoras voluntarias** de la acción protectora de la SS, así como identificar los **planes y fondos de pensiones** promovidos en favor de las personas trabajadoras y las aportaciones realizadas a los mismos.
- q) Los supuestos en los que podrían producirse modificaciones en alguno de los elementos esenciales o condiciones de ejecución previstos en las letras d), e), f) y g), así como los procedimientos que deberían seguirse para ello.

La información sobre los extremos a que se refieren las letras f) 1.º, g) 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, h), i), n) y p) del apartado anterior **podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.**

FORMA Y SOPORTE DE LA INFORMACIÓN:

La información podrá incorporarse al propio contrato de trabajo o facilitarse mediante uno o varios documentos escritos.

Podrá entregarse:

- **en papel**, o
- **en formato electrónico**, siempre que la información sea accesible para la persona trabajadora, pueda almacenarse e imprimirse y la empresa **conservé prueba de su transmisión o recepción**.

En el caso de personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite, la empresa deberá garantizar que la información facilitada sea accesible y comprensible.

PLAZOS:

Para las relaciones laborales que se inicien a partir de la entrada en vigor de la norma, la información sobre los elementos esenciales del contrato deberá facilitarse **antes del inicio de la relación laboral**.

La información adicional exigida en caso de prestación de servicios en el extranjero deberá facilitarse **antes de la partida**.

Cualquier modificación posterior de la información comunicada deberá notificarse **lo antes posible y, como máximo, el mismo día en que el cambio surta efecto**.

MODELO DE DOCUMENTO INFORMATIVO:

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, deberá poner a disposición de empresas y personas trabajadoras, en un plazo máximo de **20 días desde la publicación del RD**, un modelo de documento informativo que recoja el contenido exigido por la norma.

La publicación de dicho modelo **no condiciona ni retrasa la exigibilidad de las nuevas obligaciones**. Hasta que esté disponible, las empresas deberán facilitar la información mediante cualquier medio adecuado que garantice su constancia y accesibilidad.

PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL EXTRANJERO:

Cuando una persona trabajadora vaya a prestar normalmente servicios en el extranjero durante un periodo superior a cuatro semanas consecutivas, deberá recibir, además de la información general, determinada información adicional antes de su partida.

Entre otros extremos, deberá informarse sobre:

- el país o países en los que se va a prestar el trabajo y su duración;
- la moneda en la que se abonará la retribución;
- las retribuciones en metálico o en especie y demás ventajas vinculadas al desplazamiento;
- las condiciones relativas a gastos de viaje, alojamiento, manutención o dietas; y
- en su caso, las condiciones de repatriación.

Cuando se trate de personas trabajadoras desplazadas temporalmente a otro Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, deberán facilitarse además determinadas informaciones relativas a la retribución aplicable en el Estado de destino, los complementos o reembolsos derivados del desplazamiento y la información oficial disponible sobre las condiciones aplicables a las personas trabajadoras desplazadas.

PESCA Y GENTE DE MAR:

El RD contiene asimismo regulaciones específicas sobre la información y formalización de los contratos de los/as pescadores/as y de la gente de mar, adaptando su régimen a las particularidades de estas actividades.

RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS:

Teniendo en cuenta la entrada en vigor de la norma el próximo **5 de octubre de 2026**, resulta conveniente que las empresas revisen sus actuales modelos de contrato de trabajo y la documentación que facilitan en las nuevas incorporaciones, con el fin de comprobar si contienen toda la información exigida por el Real Decreto.

En caso contrario, deberá prepararse la correspondiente documentación complementaria.

Especial atención deberá prestarse a aquella información que hasta ahora no se incorporaba habitualmente a los contratos o documentación de incorporación, como la relativa a **sistemas algorítmicos o automatizados, procedimientos de modificación de jornada, criterios de retribución variable, procedimientos de extinción contractual, políticas de conciliación o determinada información en materia de igualdad**.

Asimismo, respecto de las personas trabajadoras que ya se encuentren en plantilla el 5 de octubre de 2026, debe recordarse que **no es necesario realizar una comunicación generalizada de oficio**, sin perjuicio de la obligación de atender las solicitudes individuales que se reciban y de informar de las modificaciones posteriores conforme al nuevo régimen.

Esperando que la información enviada resulte de tu interés.