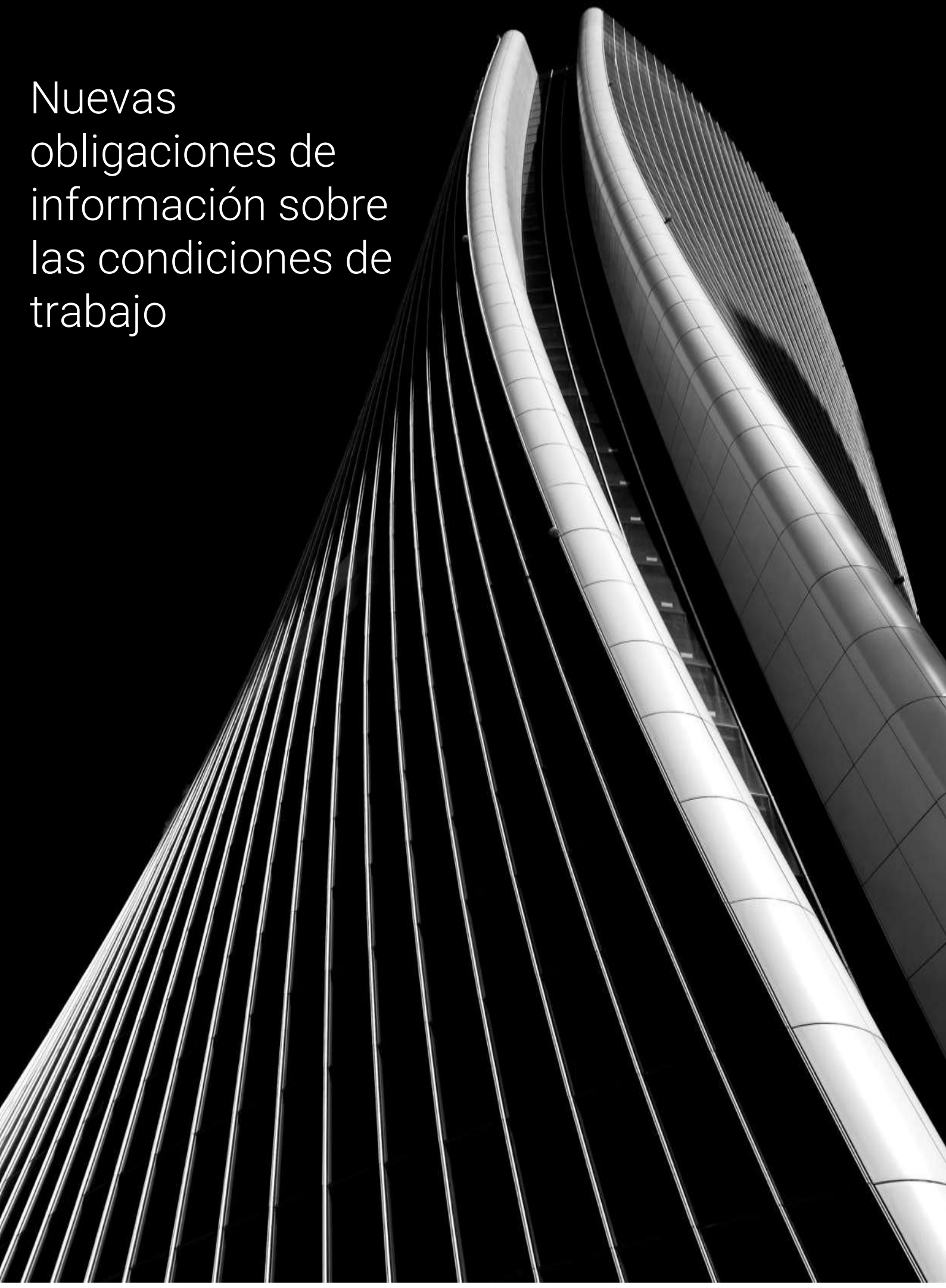


Nuevas
obligaciones de
información sobre
las condiciones de
trabajo



El Real Decreto 723/2026,
publicado el 15 de septiembre de
2026 y aplicable desde el 5 de
octubre, amplía sustancialmente
las obligaciones empresariales de
información sobre las condiciones
de trabajo, lo que exige adaptar los
contratos, anexos informativos y
procedimientos internos de
contratación.

Índice

1. Ámbito de aplicación
2. Alcance de la nueva obligación empresarial
3. Forma de entrega y conservación de la prueba
4. Prestación de servicios en el extranjero
5. Relaciones laborales ya vigentes
6. Principales actuaciones recomendadas





Publicación del Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre

El 15 de septiembre de 2026 se ha publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone parcialmente al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. La norma entrará en vigor el **5 de octubre de 2026**, conforme a lo previsto en su disposición final cuarta.

Este Real Decreto sustituye íntegramente y deroga el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, que hasta ahora desarrollaba el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores en materia de información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. Su objetivo principal es ampliar y sistematizar las obligaciones empresariales de información escrita, de modo que las personas trabajadoras conozcan, **antes de comenzar a prestar servicios**, tanto los elementos básicos de su contrato como las principales condiciones de ejecución de la relación laboral y los procedimientos para su eventual modificación.

1. Ámbito de aplicación

El Real Decreto será aplicable a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas en el ámbito del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, las obligaciones generales de información reguladas en el capítulo II (artículos 3 a 8) **solo se aplican a las relaciones laborales cuya duración sea superior a cuatro semanas**.

La norma contempla además reglas especiales para colectivos específicos: (i) los pescadores que presten servicios a bordo de buques pesqueros abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española quedan sometidos al capítulo III; (ii) la gente de mar a bordo de buques que reúnan esas mismas condiciones, al capítulo IV, con independencia en ambos casos de la duración del contrato. Por su parte, las relaciones laborales especiales se regirán por este Real Decreto en los términos de su normativa específica y, en todo caso, cuando dicha normativa se remita al Estatuto de los Trabajadores o prevea su aplicación supletoria. Finalmente, al personal empleado público le será de aplicación con arreglo a las peculiaridades de su legislación específica.

2. Alcance de la nueva obligación empresarial

A partir del 5 de octubre de 2026, las empresas deberán informar por escrito a las personas trabajadoras, **con carácter previo al inicio de la relación laboral**, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación (artículo 7.1 del Real Decreto). La obligación se entenderá cumplida cuando toda la información exigida figure en el contrato de trabajo escrito entregado a la persona trabajadora. Si el contrato contiene solo una parte de la información preceptiva, la empresa deberá completar el contenido mediante uno o varios documentos escritos adicionales.



El artículo 3.2 del Real Decreto exige que la información incluya, como mínimo, los siguientes extremos:

- a) La identidad de las partes, la fecha de inicio de la relación laboral y, en los contratos temporales, su fecha de finalización o duración previsible.
- b) El domicilio social de la empresa, el centro habitual de prestación de servicios y, en caso de trabajo a distancia, el centro de adscripción. También deberá indicarse si los servicios se prestan habitualmente en distintos centros, en centros móviles o itinerantes, o si la persona trabajadora puede determinar libremente su lugar de trabajo.
- c) El contenido de la prestación laboral y, en la contratación temporal, la identificación precisa de la causa habilitante, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista del contrato.
- d) La categoría o grupo profesional y una descripción suficientemente precisa de las funciones o del contenido específico del puesto.
- e) La cuantía separada del salario base y de cada complemento salarial, su periodicidad y método de pago, así como el sistema de cálculo de los conceptos variables y los criterios determinantes de su percepción.
- f) La duración y distribución de la jornada ordinaria diaria, semanal y anual; la realización de trabajo nocturno o a turnos; los procedimientos para modificar la jornada o los turnos; los acuerdos sobre horas extraordinarias y su retribución; y la duración de las vacaciones y el procedimiento para determinar su disfrute.
- g) Cuando exista distribución irregular de la jornada, el sistema utilizado para fijarla, las horas y días de referencia en los que la empresa pueda exigir la prestación, los plazos mínimos de preaviso aplicables al inicio y cancelación de las tareas y, en los contratos fijos discontinuos, los periodos de actividad e inactividad o su estimación.
- h) La duración y condiciones del periodo de prueba, incluidas las obligaciones de ambas partes durante este, así como la justificación de una duración convencional superior al límite legal ordinario cuando proceda.
- i) El derecho a la formación proporcionada por la empresa.
- j) En las contrataciones realizadas a través de empresas de trabajo temporal, la identidad de la empresa usuaria y la causa habilitante de cada contrato de puesta a disposición.
- k) La existencia de **sistemas algorítmicos o automatizados** que intervengan en la toma de decisiones relativas a la jornada, la asignación de tareas, la retribución, la progresión profesional, el lugar de trabajo o la extinción del contrato, incluyendo sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento. Esta obligación se sustenta, entre otros, en el Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial.

- l) La existencia e identificación del plan de igualdad aplicable, la política empresarial de conciliación que mejore o desarrolle el mínimo legal (cuando exista), y el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, deberá informarse sobre el conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, cuando la empresa disponga de él.
- m) El procedimiento de extinción del contrato, sus requisitos formales y los plazos de preaviso aplicables o, si no fuera posible precisarlos inicialmente, el sistema para determinarlos.
- n) La identificación concreta del convenio o convenios colectivos aplicables, incluyendo su código, fecha de publicación, periodo de vigencia y eventual situación de ultraactividad.
- o) La entidad gestora o colaboradora responsable de la cobertura de contingencias y prestaciones de Seguridad Social, las mejoras voluntarias de su acción protectora y los planes y fondos de pensiones promovidos en favor de la plantilla, con indicación de las aportaciones correspondientes.
- p) Los supuestos en los que puedan modificarse el contenido de la prestación, la clasificación profesional, la retribución o el tiempo de trabajo, así como los procedimientos aplicables.

Para determinadas materias (retribución fija, jornada y distribución horaria, modificaciones de jornada, horas extraordinarias, vacaciones, periodo de prueba, formación, extinción y Seguridad Social), el artículo 3.3 permite cumplir el deber de información mediante una remisión precisa a las disposiciones legales, reglamentarias o convencionales aplicables. **No resulta suficiente, por tanto, una referencia genérica** a la legislación laboral o al convenio colectivo: la remisión debe permitir identificar con claridad la regulación concreta aplicable.

3. Forma de entrega y conservación de la prueba

La información podrá proporcionarse en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible para la persona trabajadora y pueda almacenarse e imprimirse (artículo 6.2). La empresa deberá **conservar prueba de la transmisión o recepción**, lo que aconseja implantar mecanismos que permitan acreditar tanto el contenido exacto de la información facilitada como la fecha de su entrega. En el caso de personas trabajadoras con discapacidad o capacidad intelectual límite, la empresa debe asegurar que la información sea accesible y comprensible (artículo 6.3).

Las modificaciones posteriores de cualquiera de los elementos sometidos al deber de información deberán comunicarse por escrito **lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio produzca efectos** (artículo 7.3). Esta comunicación individual no será necesaria cuando la información se hubiera articulado mediante una remisión precisa a una norma o convenio colectivo y la modificación proceda exclusivamente del cambio de esa disposición (artículo 5.2).



4. Prestación de servicios en el extranjero

Cuando la persona trabajadora deba prestar normalmente servicios en el extranjero, la empresa tendrá que facilitar, **antes de la partida** (artículo 7.2), información adicional conforme al artículo 4.1: país o países de destino, duración del trabajo, moneda de pago, retribuciones en dinero o en especie, compensaciones por gastos, gastos de viaje, dietas, ventajas vinculadas al desplazamiento y, en su caso, condiciones de repatriación. Esta información adicional no es exigible si cada periodo de trabajo en el extranjero no rebasa las cuatro semanas consecutivas (artículo 4.3).

Para las personas trabajadoras desplazadas temporalmente a un Estado miembro de la UE o del Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional, el artículo 4.1.f) añade requisitos específicos: información sobre la retribución aplicable conforme a la legislación del Estado de acogida, condiciones de reembolso de gastos de viaje, alojamiento y manutención, eventuales complementos específicos por desplazamiento y el enlace al portal web oficial único del Estado de acogida en materia de desplazamiento.

5. Relaciones laborales ya vigentes

El Real Decreto no impone a las empresas la obligación de entregar automáticamente a toda la plantilla existente un nuevo contrato o documento informativo completo. No obstante, conforme a la disposición transitoria única, a partir de la entrada en vigor las personas trabajadoras cuya relación laboral se encontrase vigente podrán **solicitar** la información del artículo 3 que no obre ya en su poder, la información adicional aplicable cuando ya hubieran partido al extranjero y, en su caso, las modificaciones producidas con anterioridad. La empresa deberá facilitarla en el **plazo de treinta días hábiles** desde la recepción de la solicitud.

Las modificaciones de condiciones que se produzcan después de la entrada en vigor sí deberán comunicarse de oficio, por escrito y, como máximo, el mismo día en que comiencen a producir efectos.

6. Principales actuaciones recomendadas

El Real Decreto exige una revisión inmediata de los procedimientos internos de contratación. Antes del 5 de octubre de 2026, las empresas deberían, entre otras medidas:

- (i) Adaptar los modelos contractuales para incorporar todos los extremos del artículo 3.2.
- (ii) Preparar, cuando resulte más operativo, un documento informativo complementario que recoja la información adicional no incluida en el contrato.
- (iii) Revisar los procesos de movilidad internacional para cumplir las obligaciones del artículo 4.
- (iv) Identificar y documentar los sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones existentes en la organización.
- (v) Establecer un sistema que permita acreditar fehacientemente la entrega y recepción de la información.



- (vi) Preparar un protocolo para atender las solicitudes de información de los trabajadores ya en plantilla.

Conforme a la disposición adicional primera, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), publicará en un plazo máximo de veinte días desde la publicación del Real Decreto un modelo de documento informativo. **No obstante, la disponibilidad de dicho modelo no condiciona ni aplaza la exigibilidad de las obligaciones.** En consecuencia, si el modelo oficial todavía no estuviera disponible el 5 de octubre de 2026, las empresas deberán cumplir igualmente mediante cualquier documento adecuado que garantice la integridad, constancia y accesibilidad de la información.

En definitiva, la reforma no obliga necesariamente a concentrar toda la información en el contrato de trabajo, pero sí exige que, antes del inicio de la prestación, la persona trabajadora disponga por escrito de una descripción completa, concreta y verificable de sus condiciones esenciales. La principal prioridad empresarial debe centrarse en la adaptación de los modelos contractuales, la elaboración de anexos informativos y la implantación de procedimientos que permitan comunicar y documentar cualquier modificación posterior de forma eficaz y acreditable.

Desde ECIJA, quedamos a
vuestra disposición ante
cualquier consulta
relacionada con esta
materia.

