GRUPO ASESOR ROS

NUEVAS OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS
PUBLICACIÓN DEL REAL DECRETO 723/2026

El pasado 15 de septiembre de 2026 se publicó en el BOE el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, norma que transpone parcialmente al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Esta disposición deroga el anterior Real Decreto 1659/1998 y amplía de forma significativa las obligaciones empresariales de información sobre las condiciones de trabajo aplicables a las personas trabajadoras.

La finalidad de esta reforma es reforzar la transparencia en las relaciones laborales y garantizar que las personas trabajadoras conozcan con claridad sus derechos, obligaciones y condiciones de prestación de servicios desde el inicio de la relación laboral.

La nueva regulación resulta de aplicación a todas las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito del Estatuto de los Trabajadores, siendo obligatoria para aquellas relaciones laborales cuya duración sea superior a cuatro semanas. [BOE-A-2026-19200 | PDF]

La entrada en vigor de la norma está prevista para el próximo **5 de octubre de 2026**.

¿Qué supone esta reforma para las empresas?

Hasta ahora, las empresas debían informar principalmente sobre aspectos básicos de la relación laboral, como la identidad de las partes, la fecha de inicio del contrato, el puesto de trabajo, la retribución o la jornada.

A partir de la entrada en vigor del nuevo Real Decreto, esta obligación se amplía considerablemente, incorporando nuevos elementos que deberán comunicarse por escrito a las personas trabajadoras, bien a través del propio contrato de trabajo o mediante documentación complementaria.

Esto obligará a muchas empresas a revisar sus modelos de contratos, cartas de contratación, documentación de acogida y procedimientos internos de recursos humanos para garantizar su adecuación a la nueva normativa.

Información básica de la relación laboral

La empresa deberá seguir informando sobre los aspectos esenciales del contrato, pero con un nivel de detalle superior al exigido hasta ahora. Entre otros extremos, deberá facilitar información relativa a:

- Identidad de las partes firmantes.
- Fecha de inicio de la relación laboral.
- Duración prevista o fecha de finalización en contratos temporales.
- Centro de trabajo o centros donde se prestarán servicios.
- Domicilio social de la empresa.
- Categoría o grupo profesional asignado.
- Descripción suficientemente precisa de las tareas o funciones a desempeñar.

Refuerzo de la información sobre contratación temporal

Una de las novedades más relevantes afecta a los contratos de duración determinada.

No será suficiente indicar que se trata de un contrato temporal. La empresa deberá informar de forma expresa acerca de:

- La causa legal que justifica la contratación temporal.
- Las circunstancias concretas que motivan el contrato.
- La relación existente entre esas circunstancias y la duración prevista de la contratación.

Esta exigencia se enmarca dentro del refuerzo normativo destinado a garantizar un uso adecuado de la contratación temporal y una mayor transparencia para las personas trabajadoras.

Mayor transparencia en materia salarial

La información sobre la retribución deberá ser más completa y detallada.

Además del salario base y los complementos salariales, deberá especificarse:

- La cuantía individualizada de cada concepto salarial.
- La periodicidad del pago.
- El método utilizado para efectuar el abono.
- Los criterios que permiten obtener conceptos variables.
- El sistema o fórmula de cálculo de incentivos, comisiones, primas u otras percepciones variables.

Esta obligación adquiere especial relevancia en empresas con sistemas de retribución variable vinculados a productividad, rendimiento comercial u objetivos.

Más información sobre jornada y tiempo de trabajo

El Real Decreto también amplía considerablemente la información que debe facilitarse en materia de jornada laboral.

Además de la duración y distribución del tiempo de trabajo, la empresa deberá informar acerca de:

- Jornadas nocturnas.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Procedimientos para modificar la jornada.
- Posibles cambios de turno.
- Pactos relativos a horas extraordinarias.
- Sistema de compensación o retribución de dichas horas.
- Duración de las vacaciones anuales.
- Procedimiento para fijar los períodos de disfrute.

Cuando exista distribución irregular de jornada deberán identificarse, además:

- Las horas y días de referencia en que puede exigirse la prestación de servicios.
- Los plazos mínimos de preaviso.

- Los plazos aplicables para la cancelación de tareas o servicios previamente asignados.
- En contratos fijos-discontinuos, los períodos estimados de actividad e inactividad.

Información sobre el período de prueba

Otra novedad importante consiste en la obligación de informar expresamente sobre:

- La duración concreta del período de prueba.
- Las condiciones que regirán durante dicho período.
- Las obligaciones tanto de la empresa como de la persona trabajadora respecto de las pruebas o evaluaciones destinadas a verificar la aptitud profesional requerida para el puesto.

Derecho a formación

Las empresas deberán informar sobre el derecho de la persona trabajadora a recibir formación proporcionada por la empresa cuando ésta resulte exigible o sea necesaria para el desempeño del puesto de trabajo.

Esta obligación persigue facilitar el conocimiento de las oportunidades formativas vinculadas al empleo y garantizar que los trabajadores conozcan los recursos puestos a su disposición para mejorar su cualificación profesional.

Sistemas algorítmicos e inteligencia artificial

Por primera vez, la normativa incorpora una obligación específica relacionada con la utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones.

Las empresas deberán informar no sólo de la existencia de dichos sistemas, sino también de las pautas, criterios y reglas generales de funcionamiento cuando éstos puedan afectar a aspectos tales como:

- La asignación de tareas.
- La organización de la jornada.
- La fijación o modificación del salario.
- La promoción profesional.
- La asignación de centros o lugares de trabajo.
- La extinción de contratos.

Se trata de una de las principales novedades de la norma y refleja la creciente presencia de herramientas automatizadas e inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos.

Igualdad, conciliación y diversidad

La empresa deberá identificar ante las personas trabajadoras las políticas y medidas internas que resulten aplicables en estas materias.

En particular, deberá facilitar información sobre:

- El plan de igualdad vigente en la empresa.
- El protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Las medidas dirigidas a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- Las políticas empresariales de conciliación personal, familiar y laboral cuando desarrollen o mejoren los mínimos legalmente establecidos.

Extinción del contrato y plazos de preaviso

Las empresas deberán informar sobre el procedimiento aplicable a la terminación de la relación laboral.

Dicha información deberá incluir:

- Los requisitos formales exigibles.
- Los plazos de preaviso que deben respetar empresa y trabajador.
- Cuando dichos plazos no puedan concretarse inicialmente, el sistema utilizado para su determinación.

La finalidad es que ambas partes conozcan desde el inicio las reglas aplicables en caso de finalización del contrato.

Convenio colectivo aplicable

El nuevo Real Decreto concede especial relevancia a la información relativa al convenio colectivo.

A partir de ahora deberá identificarse expresamente:

- El convenio colectivo aplicable.
- Su código identificativo oficial.
- La fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente.
- Su período de vigencia.
- La situación de ultraactividad, cuando exista. Esta información permitirá a la persona trabajadora conocer con precisión el marco convencional que regula sus condiciones laborales.

Información relativa a la Seguridad Social

La norma amplía notablemente el contenido de la información que debe facilitarse en relación con la protección social.

Las empresas deberán informar, entre otros aspectos, sobre:

- La entidad gestora o mutua colaboradora responsable de las contingencias cubiertas.
- Los sistemas de colaboración con la Seguridad Social existentes en la empresa.
- Las mejoras voluntarias de protección social que se concedan.
- Los planes y fondos de pensiones promovidos por la empresa.

- Las aportaciones realizadas a dichos sistemas de previsión social.

Desplazamientos y trabajos en el extranjero

También se refuerzan las obligaciones informativas respecto de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero durante períodos superiores a cuatro semanas consecutivas.

En estos supuestos deberá facilitarse información sobre:

- El país o países de destino.
- La duración prevista del trabajo en el extranjero.
- La moneda en la que se abonará el salario.
- Las retribuciones económicas o en especie.
- Las compensaciones por gastos.
- Las condiciones de repatriación cuando estén previstas.

Cuando el desplazamiento tenga lugar dentro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, deberá informarse además acerca de:

- La remuneración aplicable conforme a la legislación del Estado de acogida.
- Los gastos reembolsables de viaje, alojamiento y manutención.
- Los complementos específicos por desplazamiento.
- El acceso al portal oficial de información laboral del país de destino.

Forma de facilitar la información

La obligación legal se considerará cumplida cuando toda la información exigida figure en el contrato de trabajo entregado al trabajador.

No obstante, cuando el contrato no recoja todos los extremos exigidos, la empresa podrá complementarlos mediante uno o varios documentos informativos adicionales.

La información podrá facilitarse:

- En formato papel.
- En formato electrónico, siempre que sea accesible, imprimible y almacenable.
- La empresa deberá conservar evidencia de la transmisión o recepción de dicha documentación.

Además, cuando existan trabajadores con discapacidad o capacidad intelectual límite, deberá garantizarse que toda la información resulte accesible y comprensible.

Contratos vigentes a la entrada en vigor

Para las relaciones laborales que ya se encuentren vigentes el día de entrada en vigor de la norma, la empresa deberá facilitar la nueva información cuando sea solicitada por la persona trabajadora y siempre que ésta no obre ya en su poder.

En tal caso, dispondrá de un plazo máximo de **treinta días hábiles** desde la recepción de la solicitud para dar cumplimiento a dicha obligación.

Desde el Departamento Laboral de Grupo Asesor Ros, agradecemos su atención y esperamos resolver todas las dudas que nos consulten.

Elche, 1 de octubre de 2026