

**NUEVAS OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN A LAS PERSONAS
TRABAJADORAS**
Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre

Valencia, 15 de septiembre de 2.026

Estimado/a Cliente/a:

El 15 de septiembre de 2026 se ha publicado el **Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre**, por el que se transpone parcialmente la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. La norma sustituye al anterior Real Decreto 1659/1998 y amplía considerablemente la información que las empresas deberán facilitar por escrito a sus trabajadores.

¿Cuándo entra en vigor la nueva regulación?

El Real Decreto entrará en vigor a los **20 días de su publicación en el BOE**, por lo que resultará aplicable a partir del **5 de octubre de 2026**.

¿A qué trabajadores se aplica?

Con carácter general, las nuevas obligaciones de información se aplican a las relaciones laborales incluidas en el Estatuto de los Trabajadores cuya duración sea **superior a cuatro semanas**. La norma contempla, además, determinadas especialidades para pescadores, gente de mar, relaciones laborales especiales y personal empleado público.

¿Qué nueva obligación tienen las empresas?

Las empresas deberán facilitar por escrito a las personas trabajadoras información sobre los **elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral**.

Si toda esa información ya se encuentra correctamente incorporada al contrato de trabajo, no será necesario entregar un documento adicional. Sin embargo, cuando el contrato únicamente recoja una parte de la información exigida, deberá facilitarse por escrito la información restante.

¿Qué información deberá facilitarse?

La regulación amplía considerablemente el contenido mínimo de la información que debe recibir el trabajador. Entre otras materias, deberá informarse sobre:

- *identidad de las partes y fecha de inicio de la relación laboral;*
- *centro o centros de trabajo;*
- *funciones y descripción del puesto;*
- *grupo o categoría profesional;*
- *causa concreta de la contratación temporal y su conexión con la duración prevista;*
- *salario base, complementos salariales y sistemas de retribución variable;*
- *duración y distribución de la jornada diaria, semanal y anual;*
- *trabajo nocturno y trabajo a turnos;*
- *procedimiento para modificar horarios o turnos;*
- *horas extraordinarias y su compensación;*
- *vacaciones y procedimiento para determinar su disfrute;*
- *sistema de distribución irregular de jornada;*
- *periodo de prueba;*
- *derecho a formación;*
- *procedimiento de extinción del contrato y preavisos;*
- *convenio colectivo aplicable;*
- *cobertura y colaboración en materia de Seguridad Social;*
- *planes de pensiones y mejoras voluntarias, cuando existan.*

¿Existe alguna novedad específica para los contratos temporales?

*Sí. La empresa deberá informar de forma precisa sobre la **causa habilitante del contrato temporal**, las circunstancias concretas que justifican dicha contratación y la conexión existente entre esas circunstancias y la duración prevista del contrato.*

Esta exigencia refuerza la necesidad de que los contratos temporales no utilicen causas genéricas o estandarizadas.

¿Qué ocurre con la jornada y los horarios?

La empresa deberá informar de la duración y distribución de la jornada ordinaria diaria, semanal y anual, así como de los sistemas de trabajo nocturno o a turnos.

También deberán indicarse los supuestos y procedimientos mediante los cuales puede modificarse la jornada o cambiarse el turno.

Cuando exista distribución irregular de jornada, deberá informarse además sobre el sistema utilizado, las horas y días de referencia y los periodos mínimos de preaviso aplicables.

¿Afecta especialmente a los trabajadores fijos discontinuos?

*Sí. Cuando exista distribución irregular de jornada y se trate de trabajadores fijos discontinuos, deberá informarse sobre los **periodos de actividad e inactividad o su estimación**, sin perjuicio de su concreción posterior mediante el correspondiente llamamiento.*

¿Hay nuevas obligaciones relacionadas con inteligencia artificial o algoritmos?

Sí. Esta es una de las novedades más relevantes.

*La empresa deberá informar sobre la existencia de **sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones** cuando se utilicen para adoptar decisiones relacionadas con condiciones de trabajo, jornada, asignación de tareas, salarios, promoción profesional, lugar de trabajo o extinción del contrato.*

La información deberá incluir las pautas, criterios y reglas de funcionamiento de dichos sistemas.

¿Debe informarse sobre los planes y protocolos existentes en la empresa?

*Sí. Deberá informarse sobre la existencia e identificación del **plan de igualdad**, cuando resulte aplicable, así como sobre la política empresarial de conciliación que mejore o desarrolle los mínimos legales y sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.*

También deberá informarse sobre las medidas planificadas en materia de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI cuando la empresa disponga de ellas.

¿Cuándo debe entregarse esta información?

*Para las nuevas contrataciones, la información general deberá facilitarse **antes del inicio de la relación laboral**.*

*Si posteriormente se produce alguna modificación de las condiciones comunicadas, deberá informarse por escrito al trabajador lo antes posible y, como máximo, **el mismo día en que la modificación produzca efectos**.*

¿Puede entregarse la documentación electrónicamente?

Sí. Puede entregarse en papel o en formato electrónico, siempre que el trabajador pueda acceder a la documentación, almacenarla e imprimirla y que la empresa pueda conservar prueba de su transmisión o recepción.

¿Qué ocurre con los trabajadores desplazados al extranjero?

Cuando el trabajador deba prestar normalmente servicios en el extranjero durante más de cuatro semanas consecutivas, deberá recibir información adicional antes de su salida.

Entre otros extremos, deberá informarse sobre el país de destino, duración del desplazamiento, moneda de pago, retribuciones, dietas, gastos de viaje, alojamiento, manutención y condiciones de repatriación.

En desplazamientos dentro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo deberá informarse además sobre la remuneración que corresponda conforme a la normativa del Estado de acogida, los gastos y complementos de desplazamiento y el portal oficial del país de destino.

¿Hay que entregar ahora esta documentación a toda la plantilla existente?

No necesariamente.

*Respecto de las relaciones laborales que ya estén vigentes cuando entre en vigor el Real Decreto, la empresa deberá facilitar esta información cuando el trabajador la solicite, disponiendo para ello de un plazo de **30 días hábiles desde la recepción de la solicitud**, siempre que la información no obre ya en poder del trabajador.*

No obstante, las modificaciones de condiciones que se produzcan después de la entrada en vigor deberán comunicarse conforme al nuevo régimen.

¿Será necesario modificar todos los contratos de trabajo?

No necesariamente.

La norma permite que determinadas materias se informen mediante una referencia precisa a la legislación o al convenio colectivo aplicable, siempre que dicha referencia permita identificar claramente las disposiciones correspondientes.

*Por ello, previsiblemente será más práctico complementar los contratos actuales con un **documento informativo sobre las condiciones esenciales de trabajo**, en lugar de incorporar toda la información directamente al contrato.*

¿Publicará la Administración algún modelo?

Sí. El Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del SEPE, deberá publicar un modelo de documento informativo en un plazo máximo de 20 días desde la publicación del Real Decreto.

No obstante, la obligación empresarial será exigible aunque dicho modelo todavía no se haya publicado.

¿Qué recomendamos a las empresas?

*Antes del **5 de octubre de 2026**, recomendamos revisar los procedimientos internos de contratación y adaptar la documentación entregada a las nuevas incorporaciones.*

Será especialmente importante revisar los contratos temporales, contratos fijos discontinuos, sistemas de retribución variable, distribución irregular de jornada, trabajo a turnos, desplazamientos internacionales y aquellas empresas que utilicen herramientas automatizadas o sistemas de inteligencia artificial en la gestión de personas.

Desde Gómez de la Flor estamos adaptando la documentación y los modelos necesarios para facilitar el cumplimiento de estas nuevas obligaciones.