

1. NUEVAS OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES.

El pasado 15 de septiembre de 2026 se publicó, en el BOE, el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, que transpone parcialmente la Directiva europea sobre condiciones laborales transparentes y previsibles. Es una novedad de alcance general para las empresas que sustituye al anterior Real Decreto 1659/1998 y que entrará en vigor el 5 de octubre de 2026.

La empresa deberá facilitar por escrito y antes del inicio de la relación laboral información mucho más detallada sobre las condiciones aplicables al trabajador. Entre otras materias, en aquellas relaciones laborales cuya duración sea superior a cuatro semanas, deberá informar sobre:

- Identificación y lugar de trabajo.
- Funciones y clasificación profesional.
- Causa y duración prevista de los contratos temporales.
- Salario base y cada complemento salarial por separado, incluidos los criterios de cálculo de los variables.
- Jornada ordinaria y su distribución. Identificando cuando la totalidad o parte de la jornada se desarrolle mediante trabajo nocturno o a turnos.
- Los acuerdos relativos a las horas extraordinarias y su retribución.
- Duración de las vacaciones y el procedimiento por el que se fijará el periodo o periodos de su disfrute.
- La duración y las condiciones del período de prueba.
- La existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones.
- 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. También se informará sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- 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.
- Información sobre los convenios colectivos aplicables, facilitando datos concretos que permitan su identificación.

Cuando una persona trabajadora tenga que prestar normalmente sus servicios en el extranjero, por un período superior a cuatro semanas consecutivas, la información facilitada deberá ser completada con lo siguiente:

- a) El país o países en los que debe llevarse a cabo el trabajo.

- b) La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.
- c) La moneda de curso legal en la que se pagará el salario.
- d) Las retribuciones en dinero o en especie, así como las compensaciones por gastos, gastos de viaje, dietas y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero.
- e) Si se encuentra prevista la repatriación de la persona trabajadora y sus condiciones.
- f) En el caso de una persona trabajadora desplazada al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional:
 - Las retribuciones a la que esta tiene derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida.
 - Toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención y, de existir, todo complemento específico por desplazamiento.
 - El enlace al portal web oficial único a escala nacional en materia de desplazamiento desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida.

No será imprescindible incorporar toda esta información dentro del propio contrato. Podrá entregarse mediante uno o varios documentos adicionales, en papel o electrónicamente, pero la empresa deberá poder acreditar su entrega y el documento electrónico deberá ser accesible, almacenable e imprimible. Las modificaciones posteriores deberán comunicarse, como máximo, cuando comiencen a producir efectos.

Para los trabajadores que ya estén contratados cuando entre en vigor la norma, no será necesario entregar automáticamente toda la documentación de nuevo. Si el trabajador solicita información que no obra ya en su poder, la empresa dispondrá de 30 días hábiles para facilitársela.

El SEPE deberá publicar además un modelo oficial de documento informativo, pero su publicación no condicionará la entrada en vigor de las nuevas obligaciones.

Esta norma obliga a revisar todos los modelos de contratos, anexos de contratación y procedimientos de incorporación, comprobando especialmente salarios variables, horarios y turnos, temporalidad, período de prueba, convenio aplicable y utilización de herramientas algorítmicas o automatizadas.

**PARA MAYOR INFORMACION, CONSULTE CON NUESTRO
EQUIPO DE PROFESIONALES**