

Septiembre 2026

Departamento de Derecho Laboral

Novedades laborales del 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

El pasado 15 de septiembre se publicó en el [BOE el Real Decreto 723/2026](#), de 9 de septiembre ("RD 723/2026"), que transpone parcialmente la Directiva (UE) 2019/1152. La norma, que **entrará en vigor el 5 de octubre de 2026**, amplía la información que las personas trabajadoras deben recibir sobre sus condiciones de trabajo y refuerza su previsibilidad. El Servicio Público de Empleo Estatal ("SEPE") publicará en los próximos días un modelo oficial para facilitar su cumplimiento, si bien su publicación no retrasa la aplicación de estas obligaciones.

Claves del RD 723/2026

- **Entrada en vigor:** 5 de octubre de 2026.
- **Qué cambia:** se amplía de forma notable la información que debe entregarse por escrito a cada persona trabajadora (entre otros, salario variable, jornada, periodo de prueba, sistemas algorítmicos, igualdad, convenio colectivo y Seguridad Social).
- **Nuevas contrataciones:** la información debe entregarse antes de que la persona trabajadora empiece a trabajar.
- **Contratos ya vigentes:** la información se entrega solo si la persona trabajadora la solicita (plazo de 30 días hábiles); en cambio, cualquier modificación posterior al 5 de octubre debe comunicarse siempre.

I. Ámbito de aplicación

El RD 723/2026 se aplica a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el artículo 1 ET, con las siguientes particularidades:

- Las obligaciones de información descritas en este documento solo se aplican a relaciones laborales cuya duración sea **superior a cuatro semanas**.
- La norma se aplica también a las **relaciones laborales especiales** en los términos previstos en sus normas específicas y, en todo caso, cuando estas se remitan al ET, así como al **personal empleado público**, con las peculiaridades de su legislación propia.

II. Ampliación de la información sobre los elementos esenciales del contrato

La empresa debe informar por escrito de los datos que se indican a continuación. Se marcan como **NUEVO** los aspectos que no se exigían, o no con este detalle, en el régimen anterior.

1. Datos básicos de la relación laboral

- Identidad de las partes.
- Fecha de inicio y, en contratos temporales, fecha de finalización o duración previsible.
- **NUEVO** En contratos temporales: identificación precisa de la causa que justifica la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista del contrato.
Ejemplo: no basta con indicar "circunstancias de la producción"; sería necesario precisar, por ejemplo, "incremento de pedidos derivado de la campaña de Navidad, entre el 1 de noviembre y el 15 de enero".
- Domicilio social de la empresa y centro de trabajo habitual.
- **NUEVO** En caso de trabajo a distancia, el centro al que queda adscrita la persona trabajadora. Si presta servicios en varios centros, en centros móviles o itinerantes, o puede elegir libremente dónde trabajar, deberá hacerse constar.
- **NUEVO** Categoría o grupo profesional, con una descripción resumida del puesto que permita conocer con suficiente precisión el contenido concreto del trabajo.
- **NUEVO** En caso de personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal: identidad de la empresa usuaria y causa de cada contrato de puesta a disposición.

2. Salario

- Salario base y cada uno de los complementos salariales, indicados de forma separada, así como su periodicidad y forma de pago.
- **NUEVO** Cómo se calculan los conceptos variables y qué criterios determinan su percepción.

3. Tiempo de trabajo

- Duración y distribución horaria de la jornada ordinaria diaria, semanal y anual, **NUEVO** indicando si toda o parte de la jornada se realiza en horario nocturno o a turnos.
- **NUEVO** Supuestos y procedimiento para modificar la duración y distribución de la jornada y, en su caso, los cambios de turno.
- **NUEVO** Acuerdos sobre horas extraordinarias y su retribución.
- Duración de las vacaciones y procedimiento para fijar su disfrute.
- **NUEVO** En caso de distribución irregular de la jornada: el sistema de fijación, las horas y días de referencia en los que la empresa puede exigir la prestación de servicios, y los preavisos mínimos antes del comienzo de la tarea y de su cancelación.
Ejemplo: "la empresa podrá requerir la prestación de servicios de lunes a sábado, entre las 8:00 y las 20:00 horas, con un preaviso mínimo de cinco días".
- **NUEVO** En contratos fijos-discontinuos: los periodos de actividad e inactividad, o su estimación, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

4. Periodo de prueba

- **NUEVO** Duración concreta, tanto si se ajusta al límite legal de seis meses como si se trata de un periodo superior fijado por convenio colectivo en los casos justificados.

- **NUEVO** Obligaciones respectivas de la empresa y de la persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

5. Formación

- **NUEVO** Derecho a la formación proporcionada por la empresa.

6. Sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones

- **NUEVO** Existencia de estos sistemas en la empresa.
- **NUEVO** Cuando se utilicen para adoptar decisiones sobre las condiciones de trabajo (jornada, asignación de tareas, salario, progresión profesional, lugar de trabajo o extinción del contrato), también sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento.

Ejemplos: una aplicación que asigna automáticamente turnos o rutas de reparto; un software que puntúa la productividad para calcular incentivos; o una herramienta que selecciona candidatos para promociones internas.

Esta previsión se apoya en el Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial y deberá aplicarse de forma coherente con la normativa de protección de datos.

7. Igualdad y diversidad

- **NUEVO** Existencia e identificación del plan de igualdad aplicable a la empresa.
- **NUEVO** En su caso, la política empresarial de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, cuando mejore o desarrolle los mínimos legales.
- **NUEVO** Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- **NUEVO** En su caso, el conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

8. Extinción del contrato

- **NUEVO** Procedimiento de extinción, incluidos los requisitos formales y los plazos de preaviso que deben respetar tanto la empresa como la persona trabajadora. Si no es posible concretarlos en el momento de la entrega, deberá indicarse cómo se determinarán.

9. Convenio colectivo aplicable

- **NUEVO** Datos que permitan identificar cada convenio aplicable, incluyendo su código y la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente.
- **NUEVO** Periodo de vigencia y, en su caso, si se encuentra en situación de ultraactividad.

Aclaración: un convenio está en “ultraactividad” cuando ha finalizado su vigencia pactada y ha sido denunciado, pero sigue aplicándose mientras se negocia uno nuevo.

10. Seguridad Social

- **NUEVO** Entidad gestora o colaboradora elegida por la empresa para la cobertura de cada contingencia o prestación.
- **NUEVO** En su caso, la colaboración directa de la propia empresa en la gestión de la Seguridad Social.
- **NUEVO** Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, esto es, prestaciones que la empresa paga por encima de las públicas.

- **NUEVO** Planes y fondos de pensiones promovidos a favor de las personas trabajadoras y aportaciones realizadas.

11. Posibles modificaciones de las condiciones

- **NUEVO** Supuestos en los que podrían modificarse las funciones, la categoría o grupo profesional, el salario o el tiempo de trabajo, y procedimiento que debería seguirse para ello.

¿Es posible remitirse al convenio colectivo o a la ley?

La norma permite cumplir parte de la obligación mediante una referencia a la ley o al convenio colectivo aplicable:

- **Sí**, respecto de: salario base y complementos, jornada ordinaria y su modificación, horas extraordinarias, vacaciones, periodo de prueba, formación, extinción del contrato y Seguridad Social.
- **No**, respecto del resto de datos, que deberán detallarse expresamente.
- La remisión debe ser **precisa** e identificar claramente la norma aplicable: no basta con "según convenio"; sería necesario indicar, por ejemplo, "tablas salariales del artículo 25 del Convenio colectivo de [sector], código [XX], publicado en el BOE de [fecha]".

III. Información adicional en caso de trabajo en el extranjero

Si la persona trabajadora va a trabajar habitualmente en el extranjero durante **más de cuatro semanas consecutivas**, debe informarse además de:

- País o países de destino, duración del desplazamiento y moneda de pago del salario.
- Retribuciones, dietas, compensación de gastos y demás ventajas vinculadas al desplazamiento.
- Repatriación, si está prevista, y sus condiciones.
- En desplazamientos dentro de la UE o el EEE: salario conforme a la ley del país de destino, reembolso de gastos de viaje, alojamiento y manutención, y enlace al portal oficial de desplazamiento de ese país.

IV. Información sobre las modificaciones de las condiciones

Cualquier cambio en los datos anteriores debe comunicarse por escrito.

- **Excepción:** si se informó remitiendo a la ley o al convenio y lo que cambia es esa norma (por ejemplo, nuevas tablas salariales del convenio).
- Estas obligaciones se suman a los procedimientos del ET para modificar condiciones de trabajo y a la información a la RLPT.

V. Medios y plazos de información

- **Forma:** en papel o en formato electrónico, accesible, que pueda guardarse e imprimirse, y conservando prueba de la entrega o recepción.
- **Personas con discapacidad o capacidad intelectual límite:** la información debe ser, además, comprensible.

Tipo de información	Plazo
Información general (apartado II)	Antes del inicio de la relación laboral.
Trabajo en el extranjero (apartado III)	Antes de la partida al extranjero.
Modificaciones (apartado IV)	Lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

VI. Contratos vigentes a 5 de octubre de 2026

El RD 723/2026 se aplica también a los contratos vigentes, pero **no obliga a informar de oficio a toda la plantilla**:

Situación	¿Hay que informar?	Plazo
Nuevas contrataciones (desde el 5 de octubre de 2026)	Sí, siempre	Antes del inicio de la relación laboral
Contratos vigentes: información general	Solo si la persona trabajadora lo solicita	30 días hábiles desde la solicitud
Contratos vigentes: modificaciones desde el 5 de octubre de 2026	Sí, siempre	Lo antes posible y, a más tardar, el día en que surtan efecto

A solicitud de la persona trabajadora, la empresa debe entregar también, en su caso, la información sobre el trabajo en el extranjero y los cambios producidos antes del 5 de octubre. No es necesario entregar la información de la que ya disponga.

VII. Consecuencias del incumplimiento

No informar en los términos y plazos exigidos constituye una **infracción leve**, sancionable con multa de **70 a 750 euros**.