

Nuevas obligaciones de información laboral

BOSCH

Consultoría jurídica,
fiscal y laboral

¿Qué deberán comunicar las empresas a los trabajadores?

El Real Decreto 723/2026 amplía la información que las empresas deben facilitar por escrito sobre las condiciones laborales. El objetivo es garantizar una mayor transparencia y que las personas trabajadoras conozcan con precisión los elementos esenciales de su relación laboral.

RD 723/2026

En vigor 20 días después de su publicación en el BOE (15/09/2026).

Sustituye al RD 1659/1998 y desarrolla el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué información se debe facilitar?

01 CONTRATO Y LUGAR DE TRABAJO

- Identidad de las partes, fecha de inicio y duración (o fecha de finalización).
- Centro de trabajo y particularidades (trabajo a distancia o itinerante).
- Funciones y clasificación profesional.

02 SALARIO

- Salario base y complementos por separado.
- Periodicidad y método de pago.
- Conceptos variables (incentivos, primas, etc.): cómo se calculan y criterios para percibirlos.

03 JORNADA Y VACACIONES

- Duración y distribución (diaria, semanal y anual).
- Turnos y trabajo nocturno.
- Horas extraordinarias.
- Distribución irregular (sistema, horas, días y períodos de preaviso).
- Vacaciones y procedimiento para fijarlas.

04 PERÍODO DE PRUEBA

- Duración concreta.
- Obligaciones de la empresa y de la persona trabajadora.
- Posibilidad de períodos diferentes según convenio colectivo.

05 DERECHOS Y POLÍTICAS INTERNAS

- Derecho a la formación.
- Plan de igualdad aplicable.
- Política de conciliación.
- Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Medidas LGTBI, cuando corresponda.

06 ALGORITMOS E IA

- Si se utilizan para tomar decisiones laborales, se deberá informar de:
 - uso y finalidad
 - pautas, criterios y reglas de funcionamiento
 - ámbitos de aplicación (jornada, tareas, salario, promoción, lugar de trabajo, extinción, etc.).

07 CONVENIO Y PROTECCIÓN SOCIAL

- Convenio aplicable (código, fecha de publicación, vigencia y ultraactividad).
- Sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social.
- Mejoras voluntarias.
- Planes y fondos de pensiones, si existen.

08 EXTINCIÓN Y CAMBIOS DE CONDICIONES

- Procedimiento de extinción del contrato, requisitos y plazos de preaviso.
- Supuestos en los que pueden modificarse funciones, clasificación, salario o jornada y procedimiento aplicable.

También hay que tener en cuenta...

Trabajadores ya contratados

- Pueden solicitar la información que no tengan. La empresa dispone de 30 días hábiles para facilitársela.

Trabajadores desplazados al extranjero

- Se requiere información adicional antes de la salida (país, duración, salario, dietas, etc.).

¿Cómo y cuándo debe facilitarse?

¿Cuándo? Antes del inicio de la relación laboral.

¿Si hay cambios?

Tan pronto como sea posible y, como máximo, el mismo día en que sean efectivos.

¿Cómo?

En papel o formato electrónico, accesible, almacenable e imprimible, y con prueba de su recepción.