

Nuevas obligaciones de información en la relación laboral

El Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, amplía el marco de información que las empresas deben facilitar a las personas trabajadoras con carácter previo al inicio de la relación laboral. La norma entrará en vigor el 5 de octubre de 2026 y obliga a revisar contratos, procesos de selección, periodos de prueba y procedimientos internos.



El Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, sustituye al hasta ahora vigente Real Decreto 1659/1998 y amplía el marco de información que las Empresas habrán de comunicar a las personas trabajadoras con carácter previo al nacimiento de la relación laboral.

La norma entrará en vigor el próximo día 5 de octubre de 2026 y obligará a revisar contratos de trabajo, procesos de selección, periodos de prueba y procedimientos internos de modificación de condiciones de trabajo.

01 ¿A qué relaciones laborales se aplica?

El Real Decreto se aplica, con carácter general, a todas las Empresas y personas trabajadoras incluidas en el ámbito del Estatuto de los Trabajadores, si bien la ampliación de información acerca de los elementos esenciales del contrato sólo se aplicará a las relaciones laborales cuya duración exceda de 4 semanas.

Por tanto, esta nueva y amplia obligación informativa no resulta aplicable, en principio, a contratos de duración igual o inferior a cuatro semanas, sin perjuicio de las exigencias que puedan derivarse de otras normas laborales o de la negociación colectiva.

02 ¿Qué cambia para las empresas?

La Empresa deberá entregar por escrito, con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de trabajo.

En particular, la Empresa habrá de informar acerca de las principales condiciones laborales y retributivas, que incluyen aspectos como los siguientes:

- La causa concreta de la contratación temporal, las circunstancias que la justifican y su conexión con la duración del contrato.
- El salario base, los complementos salariales, el método de pago y los criterios aplicables a los conceptos retributivos variables.
- La jornada, distribución horaria, turnos, trabajo nocturno, horas extraordinarias, vacaciones y posibles modificaciones de jornada.
- Los mecanismos de distribución irregular del tiempo de trabajo, incluidos los días y horas de referencia y los períodos mínimos de preaviso.
- Los períodos de actividad e inactividad —o su estimación— en los contratos fijos-discontinuos.
- El convenio colectivo aplicable, con indicación de su código, publicación, vigencia y, en su caso, situación de ultraactividad.
- El procedimiento de extinción del contrato y los plazos de preaviso aplicables.
- La duración y las condiciones del periodo de prueba, incluidas las obligaciones respectivas de la Empresa y la persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba. **Atención:** el Real Decreto no incorpora ninguna obligación de justificación del desistimiento de la relación laboral por no superación del periodo de prueba que exceda de las ya contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación laboral vigente.
- El derecho a la formación.
- En caso de ETTs, la identidad de la empresa usuaria y la causa del contrato de puesta a disposición.
- El plan de igualdad, las políticas de igualdad, conciliación, protocolo de acoso y medidas LGTBI.
- La entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social, mejoras voluntarias y planes o fondos de pensiones empresariales.
- Los sistemas algorítmicos o automatizados que afecten a jornada, tareas, salarios, promoción, lugar de trabajo o extinción del contrato.
- En los supuestos de prestación de servicios en el extranjero por periodos superiores a cuatro semanas, la Empresa habrá de suministrar información adicional con carácter previo a la partida de la persona trabajadora acerca de las retribuciones dinerarias y en especie, el régimen de compensación de gastos, así como la fecha prevista de repatriación, entre otros.

03 ¿Y los contratos ya vigentes?

La norma no se limita a las nuevas contrataciones. Las personas trabajadoras cuya relación laboral permanezca vigente el día 5 de octubre en que entrará en vigor el Real Decreto podrán solicitar a la Empresa la información prevista en la norma. Si dicha información no obra ya en su poder, la Empresa deberá facilitarla en un plazo máximo de 30 días hábiles desde la recepción de la solicitud.

La obligación incluye la información general sobre las condiciones de trabajo, la relativa a una prestación de servicios en el extranjero ya iniciada y las modificaciones producidas antes de la entrada en vigor que debieran haberse comunicado conforme al nuevo régimen.

Además, cualquier modificación de condiciones que se produzca tras el 5 de octubre deberá comunicarse por escrito tan pronto como sea posible y, como máximo, el mismo día en que surta efectos.

La norma no afecta a otras disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, y el régimen de información a la representación legal de las personas trabajadoras permanece inalterado.

Pesca y trabajadores del mar

La norma amplía igualmente el marco de información que habrá de integrar los contratos de trabajo de los pescadores y de la gente de mar.

04 ¿Qué conviene revisar?

La norma no sólo amplía el marco de información contenida en el contrato, sino que obliga a una redefinición de la política de contratación y selección que se adecúe a los estándares de transparencia europeos.

A continuación, identificamos cinco aspectos clave que garantizarán que la política contractual cumpla con las obligaciones derivadas de la aplicación del Real Decreto:

- **Revisión y actualización de contratos:** los modelos normalizados habitualmente utilizados hasta el momento no incluyen toda la información exigible desde el día 5 de octubre. A falta de publicación de un documento actualizado, se deberán identificar los elementos esenciales que no vienen recogidos en el modelo utilizado hasta ahora. No obstante, de acuerdo con la Disposición Adicional 1ª del Real Decreto, en un plazo de 20 días el Ministerio de Trabajo y Economía Social, vía SEPE, pondrá a disposición de las Empresas un modelo de documento informativo que recoja el contenido exigible y que será accesible a través de su portal web oficial.
- **Adaptación de la política de selección y del proceso de onboarding:** la persona trabajadora habrá de conocer las condiciones laborales y salariales con carácter previo a la formalización del contrato.
- **Contratos en vigor:** cuando la persona trabajadora solicite información que no obre en su poder, surgirá la obligación de la Empresa de facilitársela en el plazo máximo de 30 días hábiles desde la recepción de la solicitud. La norma no exige, por tanto, una revisión de oficio de todos los contratos vigentes, sino que queda sujeta a la solicitud de la persona trabajadora y siempre que esa información no obrara ya en su poder.
- **Comunicación de cambios por escrito:** cualquier alteración de los elementos esenciales del contrato exigirá una comunicación por escrito a la persona trabajadora.
- **Revisión de la política de expatriación y repatriación:** los desplazamientos al extranjero que excedan de 4 semanas precisarán de información adicional.

EN CONCLUSIÓN

El Real Decreto 723/2026 eleva el nivel de transparencia exigible en la relación laboral y obliga a las Empresas a acreditar que la persona trabajadora conoce, desde el inicio, las reglas esenciales que rigen su contratación.

El riesgo no está únicamente en no entregar un documento: también puede surgir por utilizar contratos incompletos, referencias genéricas al convenio, políticas internas desactualizadas o herramientas automatizadas sin una información adecuada sobre su funcionamiento.

Para las Empresas, el mensaje es claro: revisar ahora la documentación laboral puede evitar reclamaciones individuales, conflictos colectivos y contingencias inspectoras a partir de octubre.

¿Tiene dudas sobre cómo el Real Decreto 723/2026 afecta a su organización?

El equipo de Derecho Laboral de Lener está a su disposición para resolver cualquier consulta relacionada con los contenidos de esta newsletter y para asistirle en la adaptación de su documentación a las nuevas obligaciones.

Departamento Laboral

Lener

CONTACTO

Web: www.lener.es

Email: lener@lener.es

OFICINAS

Madrid · Barcelona · Oviedo · Valladolid · Vigo · Sevilla