

Circular JDA sobre el nuevo Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre – obligaciones en materia de información de las condiciones laborales

I. ¿Me afecta el nuevo Real Decreto como empresa?

Sí. Este Real Decreto implementa una serie de obligaciones informativas que afectan, de manera general, a **todas las relaciones laborales** sometidas al estatuto de los trabajadores.¹

El Real Decreto y, por tanto, las obligaciones en materia de información de carácter general que en él se recogen, **entra en vigor** a los 20 días de su publicación oficial, esto es, el próximo día **5 de octubre de 2026** (BOE núm. 228, de 15 de septiembre de 2026).

Se establece un **régimen específico**, además, respecto de: (i) aquellas situaciones en las que el trabajador tenga que prestar habitualmente sus servicios en el **extranjero**; (ii) los contratos de trabajo de los **pescadores** que presten servicios a bordo de buques pesqueros y (iii) los contratos de trabajo de la **gente de mar** que preste servicios a bordo de buques, siempre que en estos dos últimos casos se trate de buques abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española (arts. 2.3, 2.4 y 4 RD).

II. General: obligación de información (art. 3 RD)

Las condiciones esenciales del contrato de trabajo sobre las que existe obligación de comunicación al trabajador que destacamos son las siguientes:

- (i) el **contenido de la prestación laboral**;

¹ Más concretamente, a todas aquellas relaciones laborales cuya **duración** sea **superior a 4 semanas** (art. 2.2 RD).

El contenido que figure como objeto de la prestación laboral deberá, además, guardar una **identidad** racional con las experiencias que constituyan el **periodo de prueba**, en caso de pactarse dicho periodo. Pues en caso de disconformidad entre el objeto de uno y el objeto de otro se aprecia riesgo de litigiosidad.

(ii) la **categoría o el grupo profesional** del trabajador, incluida la caracterización o una descripción resumida del mismo que permita conocer con suficiente precisión el contenido específico de su trabajo;

(iii) la estructura y determinación del **salario** y, en particular: a) la **cuantía** del salario **base** y de cada uno de los **complementos** salariales, indicados de forma separada, así como su **periodicidad** y **método** de pago; y b) el modo de **cálculo de los conceptos salariales** que sean **variables** y los **criterios** concretos que determinan su percepción;

(iv) la **distribución del tiempo de trabajo** y, en particular: a) la **duración y la distribución** horaria de la **jornada ordinaria** de trabajo diaria, semanal y anual; b) si toda o parte de la jornada se desarrolla en régimen **de trabajo nocturno** o a **turnos**; c) los **supuestos y procedimientos para la modificación** de la duración y distribución de la **jornada** de trabajo y, en su caso, los cambios de turno; d) los acuerdos relativos a **horas extraordinaria** y su retribución; e) la duración y procedimiento para fijar las **vacaciones**; y e) algunas condiciones específicas en caso de que se establezca una **distribución irregular de la jornada a lo largo del año**;²

(v) la existencia y régimen del **periodo de prueba**, en caso de pactarse y, en particular: a) la **duración** concreta del mismo, ya se encuentre dentro del límite de 6 meses previsto legalmente o ya se trate de un periodo superior fijado por convenio colectivo en los casos justificados por (i) la naturaleza del empleo, (ii) el interés de la persona trabajadora o, (iii) la necesidad de realizar la evaluación de la idoneidad de la persona trabajadora en caso de suspensión de la relación laboral; y b) la información relativa a las obligaciones respectivas de la empresa y de la persona trabajadora de realizar las **experiencias** que constituyan el objeto de la prueba;

El cumplimiento de las obligaciones derivadas de este Real Decreto relacionadas con el **periodo de prueba** será particularmente examinado por la **Inspección de**

² A saber: el sistema de fijación de dicha distribución irregular, identificando las **horas y los días** en los que la empresa puede exigir la **prestación de servicios**; los **periodos mínimos de preaviso** antes del comienzo de la tarea y de su cancelación; y, en el caso de los contratos **fijos-discontinuos**, los periodos de actividad e inactividad o su estimación.

Trabajo y Seguridad Social, en aras de determinar si se está haciendo un uso fraudulento del periodo de prueba contratando a “falsos temporales”. Con total probabilidad, esta cuestión será objeto de campañas de la ITSS.

(vi) la existencia de **sistemas algorítmicos o automatizados en la toma de decisiones**, y en particular sobre las pautas, **criterios** y reglas de funcionamiento de dichos sistemas, siempre y cuando se empleen para la toma de decisiones relativas a la **determinación o modificación de condiciones de trabajo**;³

(vii) la existencia e identificación del **plan de igualdad** aplicable a la empresa, así como, de existir, la política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar;

(viii) el **protocolo de acoso sexual** y por razón de sexo;

(ix) el **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 el trabajador o, si no es posible facilitar este dato al momento de comunicar la información, las modalidades de determinación de los plazos de preaviso;

(x) los datos concretos que permitan la **identificación del convenio** o convenios aplicables a la relación laboral, incluyendo una referencia al código del convenio y a la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente, así como a su periodo de vigencia y, en su caso, su situación de ultraactividad vigente;

(xi) el **sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social** que opere en la empresa;⁴y

(xii) los **supuestos** en los que se podrían producir **modificaciones** en alguno de los **elementos esenciales o condiciones de ejecución**, así como los **procedimientos** que deberían seguirse, respecto del contenido de la prestación laboral, la categoría o grupo profesional, el salario o del tiempo de trabajo.⁵

³ Dentro de dichas condiciones se incluyen, entre otras, a) la duración y distribución de la jornada, b) la asignación de tareas y c) la determinación de los salarios de la progresión profesional, del lugar de trabajo o de la extinción del contrato.

⁴ En este respecto tiene que informarse, en particular, sobre los siguientes extremos: (i) la **entidad gestora de o colaboradora con la SS** por la que la empresa opte para la cobertura de cualquier tipo de contingencia o prestación y (ii) la **colaboración directa** de la empresa. También tiene que informarse sobre las mejoras **voluntarias** de la acción protectora de la SS, así como identificar los **planes y fondos de pensiones** promovidos en favor de las personas trabajadoras y las aportaciones realizadas a los mismos.

⁵ Adicionalmente, en el caso de los **contratos temporales**, se tiene que comunicar asimismo: (i) la fecha de finalización pactada o prevista de la relación laboral; (ii) la causa habilitante, (iii) las

Se propone la redacción de la siguiente cláusula tipo para dar cumplimiento a esta obligación de información:

“La empresa comunica al trabajador, en cumplimiento con el art. 3.2 q) 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:

- (i) Que los siguientes elementos esenciales o condiciones de ejecución de la prestación de la relación laboral podrán experimentar modificaciones unilaterales a instancia de la empresa en el transcurso de la relación contractual: a) el contenido de la prestación laboral, b) la categoría o grupo profesional del puesto de trabajo a desempeñar, c) el salario y d) el tiempo o jornada de trabajo.*
- (ii) Que los anteriores elementos esenciales o condiciones de ejecución únicamente podrán verse modificados por la empresa, de conformidad con el art. 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción como causa justificativa, considerándose tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.*
- (iii) Que la modificación por la empresa de los referidos elementos esenciales o condiciones de ejecución se realizará conforme al procedimiento establecido en el art. 41 ET para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, distinguiéndose al efecto entre aquellas modificaciones de carácter individual y las que tengan un ámbito colectivo según la superación o no del umbral establecido en el apartado 2 del citado artículo, debiéndose comunicar en todo caso la decisión empresarial al trabajador afectado por escrito.*
- (iv) Que, en caso de seguirse al efecto el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, deberán respetarse, si las hubiere, las exigencias procedimentales específicas surgidas de la negociación colectiva, conforme al art. 41.4 ET. “*

circunstancias concretas que motivan la causa y (iv) su relación con la duración prevista del contrato.

En otro orden, en el supuesto de los **trabajadores cedidos por ETTs**, se tiene que informar además sobre: (i) la identidad de la empresa usuaria y (ii) la causa que habilita a la celebración de cada contrato de puesta a disposición.

III. Plazos para cumplir con la obligación de información (art. 7 RD)

Como regla general, la información a comunicar tiene que facilitarse a la persona trabajadora **ANTES del inicio de la relación laboral** (art. 7.1 RD).

Si se produce una **modificación** de esas mismas condiciones a lo largo de la relación laboral, se tiene que comunicar a la persona trabajadora **lo antes posible** y, **como término máximo**, el **día** en que el cambio surta **efecto** (art. 7.3 RD)

IV. Formas de cumplimiento de la obligación de información (art. 6 RD):

Existen dos formas de cumplir con esta obligación de información:

- A) Incorporando toda la información a comunicar **en el propio contrato de trabajo**, formalizado por escrito, o bien
- B) Facilitando al trabajador la información restante por escrito en un **documento al efecto**

Por otro lado, la información a comunicar se puede facilitar al trabajador en cualquiera de los siguientes soportes:

- A) en **papel**, o bien
- B) en **formato electrónico**, siempre que sea accesible para la persona trabajadora, que se pueda almacenar e imprimir y que la empresa conserve la prueba de la transmisión o recepción.

V. ¿Qué sucede con las relaciones laborales vigentes? ¿Hay obligación de informar (disposición transitoria única RD)?

Sí, aunque no siempre. El Real Decreto nos aclara que, en el caso de las **relaciones laborales** que se encuentren **vigentes a la fecha de entrada en vigor de la norma**, la empresa tiene que facilitar la información correspondiente a la persona trabajadora que lo solicite en el plazo de **30 días hábiles** desde la recepción de la solicitud. Ello siempre y cuando tal información no obre ya en poder del trabajador.