

## Nuevo régimen de información laboral: claves prácticas para las empresas

El 15 de septiembre de 2026 se publicó en el BOE el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, que transpone parcialmente la Directiva (UE) 2019/1152 y deroga el Real Decreto 1659/1998, **ampliando de forma significativa las obligaciones de información que las empresas deben facilitar a sus trabajadores con ocasión de su contratación laboral.**

### ¿Cuándo entra en vigor?

La norma entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE, esto es, el **5 de octubre de 2026.**

### ¿A qué empresas y trabajadores aplica?

Con carácter general, se aplica a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el ámbito del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, las nuevas obligaciones de información reguladas en el Capítulo II únicamente resultan exigibles para relaciones laborales con una duración superior a cuatro semanas.

Por tanto, afectará a la práctica totalidad de las contrataciones ordinarias de las empresas.

### ¿Qué nuevas obligaciones informativas deberán asumir las empresas y qué nuevos derechos de información tendrán los trabajadores?

El RD 723/2026 amplía de forma significativa la información que las empresas deberán facilitar a sus trabajadores, incorporando nuevas obligaciones y reforzando el nivel de detalle exigido en determinadas materias.

A continuación, recogemos las principales novedades introducidas por la norma y su impacto práctico para las empresas

| Materia                                                                               | Alcance de la novedad                                                                                                                                                                                                                                         | (*) Remisión a Ley / Convenio Colectivo |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>Centro y lugar de prestación de servicios</b>                                      | Identificación del centro de adscripción y, en su caso, de los distintos lugares de prestación de servicios (teletrabajo, centros múltiples, centros móviles o itinerantes y ausencia de lugar fijo de trabajo).                                              | No                                      |
| <b>Contenido de la prestación laboral y contratación temporal</b>                     | Descripción del contenido específico de la prestación laboral. En los contratos temporales, identificación de la causa habilitante, de las circunstancias concretas que justifican la temporalidad y de su vinculación con la duración prevista del contrato. | No                                      |
| <b>Clasificación profesional</b>                                                      | Descripción resumida del puesto de trabajo y de las funciones efectivamente desempeñadas, con un nivel de detalle suficiente para identificar el contenido específico de la prestación laboral.                                                               | No                                      |
| <b>Retribución</b>                                                                    | Desglose individualizado de los complementos salariales, identificación del método de pago e información sobre el modo de cálculo de la retribución variable y los criterios que determinan su percepción.                                                    | Sí                                      |
| <b>Jornada</b>                                                                        | Información sobre la distribución horaria diaria, semanal y anual de la jornada, incluyendo la identificación expresa de sistemas de trabajo nocturno o a turnos, así como de los supuestos y procedimientos de modificación de jornada y cambios de turno.   | Sí                                      |
| <b>Horas extraordinarias y Vacaciones</b>                                             | Información sobre los acuerdos relativos a la realización y retribución/compensación de horas extraordinarias, así como sobre el procedimiento de fijación de las vacaciones.                                                                                 | Sí                                      |
| <b>Distribución irregular de la jornada laboral y trabajadores fijos-discontinuos</b> | Sistema de distribución irregular de la jornada; días y horas de referencia; plazos mínimos de preaviso y cancelación; y, en los contratos fijos-discontinuos, períodos de actividad e inactividad o su estimación.                                           | No                                      |
| <b>Periodo de prueba</b>                                                              | Información sobre la duración concreta, así como sobre las experiencias, tareas o evaluaciones que constituyen el objeto del período de prueba y sobre las obligaciones de la empresa y de la persona trabajadora durante su desarrollo.                      | Sí                                      |
| <b>Formación</b>                                                                      | Información sobre el derecho a la formación proporcionada por la empresa, cuando exista, incluyendo la formación que el trabajador tenga derecho a recibir en virtud de la relación laboral.                                                                  | Sí                                      |
| <b>Empresas de trabajo temporal (ETT)</b>                                             | Identificación de la empresa usuaria y de la causa del contrato de puesta a disposición.                                                                                                                                                                      | No                                      |
| <b>Algoritmos e inteligencia artificial</b>                                           | Información sobre los parámetros, reglas e instrucciones en que se basan los sistemas algorítmicos o de inteligencia artificial que puedan influir en condiciones de trabajo, acceso o mantenimiento del empleo.                                              | No                                      |
| <b>Plan de Igualdad</b>                                                               | Identificación del Plan de Igualdad aplicable en la empresa.                                                                                                                                                                                                  | No                                      |
| <b>Conciliación personal, familiar y laboral</b>                                      | Información sobre las medidas de conciliación aplicables en la empresa, en particular aquellas que mejoren o complementen el régimen legal o convencional.                                                                                                    | No                                      |
| <b>Protocolo de acoso</b>                                                             | Información sobre la existencia del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.                                                                                                                                      | No                                      |

|                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Medidas LGTBI</b>                                      | Información sobre las medidas y recursos disponibles para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.                                                                                                                                                                 | No |
| <b>Extinción del contrato</b>                             | Información sobre el procedimiento, requisitos formales y plazos de preaviso aplicables a la extinción de la relación laboral.                                                                                                                                                          | Sí |
| <b>Convenio colectivo</b>                                 | Identificación del convenio colectivo aplicable, incluyendo código, publicación oficial, vigencia y situación de ultraactividad.                                                                                                                                                        | No |
| <b>Seguridad Social y previsión social complementaria</b> | Identificación de la mutua o entidad colaboradora, sistemas de colaboración en la gestión de la Seguridad Social, mejoras voluntarias y planes o fondos de pensiones promovidos por la empresa.                                                                                         | Sí |
| <b>Modificación de condiciones de trabajo</b>             | Información sobre los supuestos y procedimientos aplicables para la modificación de las condiciones de trabajo previstas en la información facilitada al trabajador, en particular en materia de funciones, clasificación profesional, salario, jornada u otras condiciones esenciales. | No |

(\*) Siempre que la referencia sea expresa, precisa e identificable)

Adicionalmente, el RD 723/2026 incorpora nuevas obligaciones informativas específicas para los supuestos de prestación de servicios en el extranjero, especialmente en desplazamientos a Estados miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, reforzando la transparencia respecto de las condiciones económicas y laborales aplicables durante el desplazamiento.

| <b>Materia</b>                                                            | <b>Alcance de la novedad</b>                                                                                                                                            | <b>(*) Remisión a Ley / Convenio Colectivo</b> |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| <b>País o países de destino</b>                                           | Identificación del país o países en los que se prestarán los servicios cuando el desplazamiento tenga carácter temporal.                                                | No                                             |
| <b>Duración del trabajo en el extranjero</b>                              | Información sobre la duración prevista de la prestación de servicios fuera de España.                                                                                   | No                                             |
| <b>Prestaciones en metálico o en especie vinculadas al desplazamiento</b> | Información sobre asignaciones, complementos, pluses o ventajas económicas vinculadas al desplazamiento internacional.                                                  | No                                             |
| <b>Repatriación</b>                                                       | Condiciones aplicables al retorno de la persona trabajadora una vez finalizado el desplazamiento, cuando exista derecho a repatriación.                                 | No                                             |
| <b>Retribuciones aplicables en el Estado de acogida (UE/EEE)</b>          | Información sobre las condiciones retributivas aplicables conforme a la normativa del Estado de destino.                                                                | Sí                                             |
| <b>Gastos de viaje, alojamiento y manutención (UE/EEE)</b>                | Régimen de compensación o reembolso de los gastos derivados del desplazamiento.                                                                                         | No                                             |
| <b>Portal oficial del Estado de acogida</b>                               | Facilitar el enlace al sitio web nacional oficial del Estado de destino que contenga información sobre las condiciones laborales aplicables a trabajadores desplazados. | No                                             |

Cualquier modificación de las condiciones comunicadas deberá notificarse al trabajador en el momento oportuno, salvo cuando el cambio derive directamente de disposiciones legales o convencionales a las que ya se hubiera remitido válidamente la empresa.

## ¿Qué ocurre con los contratos que se firmen a partir del 5 de octubre de 2026?

Las empresas deberán facilitar toda la información exigida por la norma antes del inicio de la prestación de servicios. La obligación podrá cumplirse:

- mediante el propio contrato de trabajo, si este contiene toda la información requerida; o
- mediante documentos complementarios entregados al trabajador.

En la práctica, muchas empresas deberán actualizar sus modelos contractuales y preparar anexos informativos específicos.

### Plazos clave:

- **Contratos nuevos (desde el 5/10/2026):** La información debe facilitarse antes del inicio de la prestación, mediante el propio contrato o documentos complementarios.
- **Contratos vigentes:** No se regularizan automáticamente. Si el trabajador la solicita, la empresa debe facilitarla en 30 días hábiles desde la solicitud, si no obra ya en su poder.
- **Modificaciones posteriores:** deben comunicarse por escrito antes o, como máximo, el mismo día en que el cambio surta efecto. La información puede entregarse en formato digital si es accesible, almacenable/imprimible y queda constancia de su entrega.

Las novedades introducidas por el RD 723/2026 obligan a las empresas a revisar sus contratos de trabajo y procedimientos internos de gestión de personal. Una adecuada adaptación resulta clave para garantizar el cumplimiento de las nuevas obligaciones de transparencia y evitar riesgos de incumplimiento.

Si desea analizar el impacto de esta norma en su organización o revisar la adecuación de su documentación laboral, el equipo de Laboral de RSM estará encantado de ayudarle. Póngase en contacto con nosotros para cualquier consulta.



Miguel Capel  
Socio de Laboral en Barcelona  
mcapel@rsm.es