

Obligaciones de información para las empresas sobre las condiciones de trabajo

El Real Decreto 1659/1998 tuvo como finalidad incorporar al derecho español la Directiva del Consejo 91/533/CEE, de 14 de octubre, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. Ahora el **Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre**, publicado en el BOE de 15 de septiembre de 2026, responde a la transposición parcial de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, e introduce importantes modificaciones en esta materia. La norma deroga íntegramente el Real Decreto 1659/1998.

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

1. ¿A QUIÉN SE APLICA?

Con carácter general, el Real Decreto se aplica a las empresas y a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del artículo 1 del ET. También resulta aplicable a las **relaciones laborales especiales**, en los términos previstos en su normativa específica, y al personal empleado público, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación.

No obstante, las obligaciones generales de información previstas en su capítulo II (artículos 3 a 7) se aplican únicamente a las **relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas**.

2. ¿A QUÉ CONTENIDOS AFECTA LA AMPLIACIÓN DE LAS OBLIGACIONES INFORMATIVAS?

La reforma **amplía considerablemente la información** que el empresario debe facilitar a la persona trabajadora respecto de la normativa anterior.

- **En materia de contratación temporal**, ya no basta con indicar la duración previsible de la relación laboral: deberá identificarse con precisión la causa habilitante de la contratación, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista del contrato, así como el contenido de la prestación laboral.
- **En cuanto al lugar de trabajo**, la regulación se actualiza para dar respuesta a las nuevas formas de organización del trabajo. Cuando la persona trabajadora desarrolle su actividad a distancia, deberá indicarse el centro al que queda adscrita, así como, en su caso, los supuestos en que tenga la facultad de determinar libremente su lugar de prestación de servicios.

- **En cuanto a la categoría o grupo profesional correspondiente al puesto de trabajo**, se deberá incluir su caracterización o descripción resumida, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- **Respecto a la retribución**, la obligación se amplía y detalla: ya no es suficiente consignar la cuantía del salario base y los complementos salariales con su periodicidad de pago, sino que cada complemento deberá desglosarse de forma separada; asimismo, deberán indicarse el método de pago, el modo de cálculo de los conceptos salariales variables y los criterios que determinan su percepción.
- **En lo relativo al tiempo de trabajo**, la información exigible se extiende significativamente. Deberá indicarse la duración y distribución horaria diaria, semanal y anual, identificando el trabajo nocturno o a turnos; los supuestos y procedimientos aplicables para la modificación de la jornada y los cambios de turno; los acuerdos sobre horas extraordinarias y su retribución; y el procedimiento para fijar el período de vacaciones. En los supuestos de distribución irregular de la jornada, deberán precisarse, además, el sistema de fijación, los períodos mínimos de preaviso antes del inicio y la cancelación de tareas y, en el caso de contratos fijos-discontinuos, los períodos de actividad e inactividad previstos.
- **En relación con la extinción del contrato**, la nueva regulación exige ir más allá de la mera indicación de los plazos de preaviso: deberán comunicarse también los requisitos formales del procedimiento de extinción que, en su caso, deban respetar la empresa y la persona trabajadora. Cuando no sea posible precisar la duración de dichos plazos en el momento de la entrega de la información, deberán indicarse las modalidades para su determinación.
- La norma prevé que la información relativa a determinados extremos —la cuantía del salario y los complementos, la **distribución horaria**, los supuestos de modificación de jornada, los acuerdos sobre horas extraordinarias, el período de vacaciones, el período de prueba, el derecho a formación, el procedimiento de extinción del contrato y el sistema de Seguridad Social— podrá **derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación** que los regulen, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

La nueva regulación eleva el nivel de detalle exigido en relación con el **convenio colectivo aplicable**: deberán constar el código del convenio y la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente, así como su período de vigencia y, en su caso, la situación de ultraactividad en que se encuentre.

3. ¿QUÉ NOVEDADES ADICIONALES INCORPORA EL REAL DECRETO?

- **Cuando se concierte un período de prueba**, deberán comunicarse su duración concreta y las obligaciones respectivas de la empresa y de la persona trabajadora en relación con las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
- Se añade asimismo la obligación de informar sobre el **derecho a la formación proporcionada por la empresa**.
- **En los supuestos de cesión a través de empresas de trabajo temporal**, deberá identificarse la empresa usuaria y la causa que habilita la celebración de cada contrato de puesta a disposición.

- Una de las novedades de mayor calado es la obligación de informar sobre la **existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones**. Cuando dichos sistemas se empleen para adoptar decisiones relativas a la determinación, fijación, variación o modificación de condiciones de trabajo —como la duración y distribución de la jornada, la asignación de tareas, la determinación de los salarios, la progresión profesional, el lugar de trabajo o la extinción del contrato—, deberán comunicarse las pautas, criterios y reglas de funcionamiento de tales sistemas.
- **En el ámbito de la igualdad y la no discriminación**, deberá informarse sobre el plan de igualdad aplicable en la empresa; la política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar, cuando adapte o desarrolle las exigencias mínimas establecidas por la legislación; el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo; y, cuando la empresa disponga de ello, el conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- **En materia de Seguridad Social**, la nueva regulación obliga a informar sobre el sistema de colaboración en su gestión, la entidad gestora o colaboradora elegida para la cobertura de contingencias y prestaciones, la colaboración directa de la propia empresa, las mejoras voluntarias de la acción protectora, así como los planes y fondos de pensiones promovidos en favor de las personas trabajadoras y las aportaciones realizadas.

Finalmente, se introduce la obligación de **informar de forma preventiva sobre los supuestos en que podrían producirse modificaciones en alguno de los elementos esenciales o en las condiciones de ejecución del contrato** —contenido de la prestación, categoría, salario y tiempo de trabajo—, así como sobre los procedimientos que deberían seguirse para llevarlas a cabo.

4. ¿QUÉ NOVEDADES INCORPORA EN RELACIÓN CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL EXTRANJERO Y GENTE DEL MAR?

La nueva regulación amplía también el contenido de la información que debe facilitarse cuando la persona trabajadora vaya a prestar **servicios fuera del territorio nacional**. Deberá informarse sobre los siguientes extremos: el país o países en los que deba desarrollarse la actividad; la duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero; la moneda de curso legal en la que se pagará el salario; las retribuciones en dinero o en especie, así como las compensaciones por gastos, incluidos los de viaje, las dietas y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero; y, en caso de estar prevista, la repatriación de la persona trabajadora y sus condiciones. Esta obligación no será aplicable cuando la duración de cada período de trabajo en el extranjero no rebase las cuatro semanas consecutivas.

En el caso de una **persona trabajadora desplazada al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo**, en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberá informarse sobre las retribuciones a las que tenga derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida; las disposiciones relativas al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención; los complementos específicos por desplazamiento que, en su caso, correspondan; así como el enlace al portal web oficial único de ámbito nacional en materia de desplazamiento desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida.

Una novedad estructural de la norma es la incorporación de un capítulo IV, que establece las disposiciones aplicables a la **gente de mar** y toma como referencia los requisitos establecidos en la Regla 2.1 y en la Norma A2.1 del Convenio sobre el Trabajo Marítimo (MLC, 2006). Esta regulación aporta mayor claridad a la regulación aplicable a dichos contratos y facilita la elaboración del modelo contractual previsto en el Real Decreto.

5. ¿CUÁNDO Y CÓMO DEBE FACILITARSE LA INFORMACIÓN?

La información general deberá facilitarse **con carácter previo al inicio de la relación laboral**. Esta es una de las novedades más relevantes desde el punto de vista práctico, pues la obligación debe cumplirse antes de que la persona trabajadora comience a prestar servicios.

Cuando la persona trabajadora vaya a desarrollar su actividad **en el extranjero**, la información específica relativa a dicha prestación deberá entregarse igualmente **antes de la partida**.

La información deberá facilitarse a través de **uno o más documentos escritos** que recojan todos los datos exigidos. Dichos documentos podrán proporcionarse en **papel** o en **formato electrónico**, siempre que se cumplan las siguientes condiciones: que el documento sea accesible para la persona trabajadora, que pueda almacenarse e imprimirse y que la empresa conserve prueba de su transmisión o recepción.

Si con posterioridad se modifica alguno de los elementos o condiciones sobre los que existe obligación de informar, la comunicación deberá efectuarse **lo antes posible y, como máximo, el día en que el cambio surta efecto**.

La norma dispone que, en el caso de **personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite**, la empresa debe asegurar que toda la información prevista en la norma sea accesible y comprensible.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del SEPE, pondrá a disposición de empresas y personas trabajadoras un **modelo de documento informativo** que recoja el contenido de la información general exigida y, cuando proceda, la relativa a prestaciones en el extranjero y al lugar de trabajo. La puesta a disposición del modelo no condicionará la exigibilidad de las obligaciones de información. Hasta que el modelo se publique, las empresas deberán facilitar la información correspondiente por cualquier medio adecuado que garantice su constancia y accesibilidad para la persona trabajadora.

La nueva regulación resulta aplicable a las relaciones laborales ya vigentes en el momento de su entrada en vigor. En estos casos, a solicitud de la persona trabajadora, la empresa deberá facilitar, en el plazo de treinta días hábiles desde la recepción de la solicitud y siempre que la información no obre ya en su poder, los siguientes extremos: la información general; la información relativa a la prestación en el extranjero, cuando la persona trabajadora hubiese ya partido al extranjero en el momento de la entrada en vigor; y cualquier modificación de esas mismas informaciones que se hubiera producido con anterioridad a dicha fecha. Por el contrario, las modificaciones que se produzcan con posterioridad a la entrada en vigor deberán comunicarse conforme al régimen general, esto es, lo antes posible y, como máximo, el día en que el cambio surta efecto, sin necesidad de que medie solicitud de la persona trabajadora.

6. ABOGADOS DE CONTACTO



Mario Barros
+34 91 586 07 15
Mario.barros@uria.com



Raúl Boo Vicente
+34 91 587 08 09
Raul.boo@uria.com



Daniel Cerrutti
+34 91 587 09 31
Daniel.cerrutti@uria.com



Jesús Mercader
+34 91 587 09 57
Jesus.mercader@uria.com