



CIRCULAR INFORMATIVA

NUEVAS OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN LABORAL PARA LAS EMPRESAS

Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre de 2026

Estimado/a cliente:

El pasado **15 de septiembre de 2026** se publicó en el BOE el **Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre**, por el que se incorporan nuevas obligaciones para las empresas en materia de información sobre las condiciones esenciales de la relación laboral.

La norma desarrolla y amplía las obligaciones de información que deben facilitarse a las personas trabajadoras, reforzando la **transparencia y previsibilidad de las condiciones de trabajo**.

1. ¿Qué cambia?

Las empresas deberán facilitar por escrito, antes del inicio de la relación laboral, información más detallada sobre las principales condiciones de trabajo.

Entre otros aspectos, deberá informarse sobre:

- Identidad de la empresa y de la persona trabajadora.
- Fecha de inicio y, cuando proceda, duración o fecha de finalización de la relación laboral.
- Centro o lugar de trabajo.
- El contenido de la prestación laboral; circunstancias que la justifican y conexión de la duración contractual.
- Puesto, funciones, categoría o grupo profesional.
- Salario base, complementos y criterios aplicables a la retribución variable.
- Jornada, distribución del tiempo de trabajo y, en su caso, reglas de distribución irregular y preaviso.
- Periodo de prueba.
- Formación proporcionada por la empresa.
- Convenio colectivo aplicable.
- Procedimientos establecidos para modificar determinadas condiciones esenciales de trabajo.
- Información relativa a planes de igualdad, medidas de conciliación y protocolos frente al acoso, cuando resulten aplicables.

2. Nueva obligación: sistemas algorítmicos o automatizados

Una de las principales novedades es la obligación de informar sobre la existencia de **sistemas de decisión automatizada o algorítmica** cuando se utilicen para adoptar decisiones relacionadas, entre otras materias, con:

- La organización del tiempo de trabajo.
- La asignación de tareas.



- La determinación de la remuneración.
- La promoción o progresión profesional.
- El lugar de trabajo.
- La terminación de la relación laboral.

La información deberá incluir las directrices, criterios o reglas de funcionamiento aplicables a dichos sistemas.

3. Trabajadores desplazados al extranjero

Cuando una persona trabajadora vaya a prestar servicios en el extranjero, deberán facilitarse determinadas informaciones adicionales relativas al país de destino, duración del desplazamiento, moneda de pago, remuneración, gastos, viajes, dietas y, en su caso, condiciones de repatriación.

Para determinados desplazamientos dentro de la UE/EEE se establecen obligaciones adicionales de información. Los desplazamientos que no superen **cuatro semanas consecutivas** quedan exceptuados de estas obligaciones específicas.

4. ¿Qué ocurre cuando cambian las condiciones laborales?

Cuando se modifique alguna de las condiciones que deben ser objeto de información, la empresa deberá comunicarlo **por escrito y con carácter previo o, en los términos establecidos por la norma, a la mayor brevedad y como máximo en la fecha en que resulte efectiva la modificación.**

5. ¿Y respecto de los trabajadores que ya están en plantilla?

La nueva regulación también contempla las relaciones laborales ya existentes.

Cuando una persona trabajadora solicite la información prevista y no disponga de ella, la empresa deberá facilitarla, con carácter general, en un **plazo máximo de 30 días hábiles** desde la recepción de la solicitud, en los términos establecidos por la norma.

6. ¿Cómo debe facilitarse la información?

La información podrá proporcionarse **en soporte papel o por medios electrónicos**, siempre que el trabajador pueda acceder a ella, almacenarla e imprimirla y la empresa conserve prueba de su transmisión o recepción. También deberán tenerse en cuenta las correspondientes exigencias de accesibilidad.

7. Entrada en vigor

El Real Decreto entrará en vigor **a los 20 días de su publicación en el BOE**, por lo que su entrada en vigor está prevista para el **5 de octubre de 2026**.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo deberá publicar un **modelo de documento informativo** en un plazo máximo de 20 días desde la publicación del Real Decreto. La publicación de dicho modelo no condiciona la exigibilidad de las obligaciones previstas en la norma.

Desde esta asesoría se facilitará un modelo para rellenar por la empresa para la realización de los nuevos contratos de trabajo.

Satorre & García, S.L
Departamento laboral

Ontinyent, 25 de septiembre de 2026