

Nueva Obligación Laboral: Información sobre las Condiciones de Trabajo

REAL DECRETO 723/2026, DE 9 DE SEPTIEMBRE

Pablo Mallada

Director . Área Laboral

Transpone la Directiva (UE) 2019/1152 y sustituye al RD 1659/1998. Amplía de forma notable lo que la empresa debe entregar por escrito a cada persona trabajadora: de la causa de la temporalidad a los algoritmos, pasando por el plan de igualdad o el preaviso de extinción.

15.09.2026 Publicación en el BOE	05.10.2026 Entrada en vigor	Antes del inicio Información del contrato	El día del cambio Como tarde: modificaciones	30 días hábiles Plantilla actual, si lo pide
--	---------------------------------------	---	--	--

QUÉ DEBE INFORMARSE POR ESCRITO · ART. 3

01 Partes, duración y lugar

Identidad de las partes; fecha de inicio y, si es temporal, fecha de fin o duración previsible. Domicilio social, centro habitual y, en teletrabajo, centro de adscripción; varios centros, itinerancia o libre elección del lugar

02 Puesto y temporalidad

Contenido de la prestación y grupo o categoría con descripción precisa del puesto. Temporales: causa habilitante concreta, circunstancias que la justifican y su conexión con la duración. ETT: empresa usuaria y causa de cada puesta a disposición.

03 Salario

Salario base y cada complemento por separado, con su periodicidad y método de pago. Retribución variable (comisiones, incentivos, bonus): modo de cálculo y criterios que determinan su percepción

A QUIÉN AFECTA

Todas las empresas sujetas al Estatuto, sin distinción de tamaño. El deber general rige en relaciones de más de 4 semanas. Relaciones especiales y sector público, según su normativa.

CÓMO ENTREGARLA

En el contrato o en uno o varios anexos, en papel o en formato electrónico que pueda guardarse e imprimirse, conservando prueba de la entrega. Accesible y comprensible para personas con discapacidad. El SEPE publicará un modelo oficial; el modelo que ha publicado no cumple los requerimientos pro lo que se hace imprescindible su revisión. La falta de modelo correcto del SEPE no aplaza la obligación.”

04 Jornada y vacaciones

Jornada diaria, semanal y anual y su horario; trabajo nocturno o a turnos; supuestos y procedimiento para modificar la jornada y cambiar turnos; pactos de horas extra y su pago; vacaciones y cómo se fija su disfrute.

05 Jornada irregular

Sistema de fijación, horas y días de referencia en que puede exigirse trabajar y preaviso mínimo antes del inicio y de la cancelación de la tarea. Fijos-discontinuos: periodos de actividad

06 Periodo de prueba y formación

Duración concreta (más de 6 meses solo si lo fija el convenio en supuestos justificados) y obligaciones de ambas partes de realizar las experiencias que son objeto de la prueba. Derecho a la formación proporcionada por la empresa.

07 Algoritmos e IA

Existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de decisión. Si deciden sobre jornada, tareas, salario, promoción, lugar de trabajo o despido: sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento.

08 Igualdad y acoso

Plan de igualdad aplicable; política de conciliación, si mejora el mínimo legal; protocolo de acoso sexual y por razón de sexo; y conjunto de medidas LGTBI, si la empresa dispone de él.

PLANTILLA ACTUAL

No hay que reenviar nada de oficio: si un trabajador lo pide, la empresa tiene 30 días hábiles para entregarle lo que no tenga. Todo cambio posterior al 5 de octubre, por escrito

TRABAJO EN EL EXTRANJERO

Periodos de más de 4 semanas consecutivas, antes de la partida: país, duración, moneda, retribuciones, dietas y gastos, y repatriación. Desplazados a la UE/EEE: salario del país de acogida, reembolso de gastos, complementos y enlace a su portal oficial.

PESCA Y GENTE DE MAR

Contrato siempre por escrito, sea cual sea su duración, con contenido propio (buque y matrícula, viajes, salario o retribución a la parte, víveres, descansos, repatriación), copia firmada al tripulante y a bordo, salvo buques de hasta 24 m que no entren en puerto extranjero. El pescador puede pedir asesoramiento legal al firmar.

SI NO SE CUMPLE

Infracción leve (art. 6.4 LISOS), de 70 a 750 €. Y, sobre todo, debilita la posición de la empresa en un eventual juicio (temporalidad, prueba, cambios de jornada).

09 Extinción y modificaciones

Procedimiento de extinción, requisitos formales y plazos de preaviso de empresa y trabajador (o cómo se determinan). Supuestos en que pueden cambiar funciones, grupo, salario o jornada, y procedimiento a seguir.

La remisión genérica en los contratos al convenio —“según convenio”— deja de ser válida; deben cubrirse, al menos, con una referencia precisa a la ley o al convenio.

10 Convenio y Seguridad Social

Convenio: código, boletín y fecha de publicación, vigencia y ultraactividad. Mutua o entidad gestora por contingencia, colaboración directa, mejoras voluntarias y planes de pensiones con sus aportaciones

QUÉ HACER AHORA

5 Claves

1 Actualizar modelos de contrato y crear el documento informativo anexo.	2 Inventariar las herramientas automatizadas o de IA que deciden sobre la plantilla.	3 Reunir plan de igualdad, protocolos, código del convenio, mutua y planes de pensiones.	4 Revisar temporales, periodos de prueba y fijos-discontinuos; fijar los preavisos.	5 Implantar entrega con acuse y un circuito para cambios y solicitudes (30 días).
--	--	--	---	---



www.baltarabogados.com

Hablemos.

+34 986 119 370

info@baltarabogados.com

Policarpo Sanz 21, 3ª plta.

36202 Vigo/España