

**EL RD 723/2026: NUEVA INFORMACIÓN OBLIGATORIA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
A PARTIR DEL 5 DE OCTUBRE**

- BOE de 15 de septiembre de 2026 publicó el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, que regula la información que las empresas deben facilitar a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y sobre las condiciones de ejecución de la prestación laboral. Sustituye por completo al RD 1659/1998 y entra en vigor el 5 de octubre de 2026.
- La norma completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, cuyo plazo venció el 1 de agosto de 2022; España afrontaba ya un recurso de la Comisión Europea ante el TJUE (Asunto C-60/26) por no haberla incorporado, con solicitud de multa diaria. El objetivo declarado es que las personas trabajadoras conozcan de forma clara, completa y anticipada sus condiciones de trabajo, y que la empresa pueda acreditar que dicha información fue efectivamente entregada.
- Buena parte de este deber de información ya existía, de forma más limitada, en el art. 8.5 del Estatuto de los Trabajadores y en el propio RD 1659/1998. Lo que cambia de forma relevante es el alcance del contenido exigido —mucho

más detallado— y el desplazamiento a la empresa de la carga de acreditar qué información entregó, cuándo y por qué medio.

A quién afecta

- Las obligaciones de información se aplican a toda relación laboral de duración superior a cuatro semanas (art. 2.2), sin distinción de tamaño de empresa. Se rigen por su normativa específica —con aplicación supletoria de las reglas generales— los contratos de carácter especial y las relaciones de los empleados públicos; el trabajo en la pesca y en el mar cuenta además con reglas propias. Las empresas de trabajo temporal (ETT) tienen obligaciones adicionales respecto de sus trabajadores cedidos.

Cómo debe cumplirse: forma y remisión al convenio

- La empresa debe comunicar por escrito las condiciones laborales (art. 3.1). Puede cumplirse mediante el propio contrato —si recoge todo el contenido exigido— o completando por escrito lo que falte, en papel o en formato electrónico.

- El art. 3.3 permite remitirse a la ley o al convenio colectivo aplicable, si la referencia es precisa, únicamente para: salario base y complementos; duración y distribución de la jornada, procedimiento de modificación, cambios de turno, horas extraordinarias y vacaciones; duración y condiciones del periodo de prueba; derecho a formación; procedimiento de extinción; y sistema de colaboración con la Seguridad Social. Esta vía NO cubre la información sobre distribución irregular de la jornada (art. 3.2.g.5º), que debe facilitarse siempre de forma directa e individualizada.
 - Recomendamos no limitarse a la remisión al convenio cuando no permita conocer con claridad la situación concreta de cada trabajador: dentro de un mismo convenio pueden convivir puestos con condiciones muy distintas, y la norma no precisa qué grado de detalle exige una “referencia precisa”.
- Las novedades: qué información hay que facilitar (art. 3.2)**
- El contenido de la obligación informativa se amplía de forma sustancial respecto del derogado RD 1659/1998. Entre los extremos que ahora deben detallarse:
- **Identidad y duración:** fecha de inicio y, en temporales, fecha de fin, duración estimada y causa temporal concreta, con su conexión con la duración pactada.
 - **Domicilio y centros de trabajo:** centro habitual, adscripción en trabajo a distancia y advertencia de centros móviles o itinerantes; en ETT, identidad de la empresa usuaria y causa de la puesta a disposición, que debe ser propia y comprobable en cada nueva misión.
 - **Grupo profesional y funciones:** descritas con precisión suficiente; no basta con indicar el puesto.
 - **Salario:** cada complemento indicado por separado (no basta “según convenio” ni una cifra bruta global); si hay retribución variable, deben detallarse los criterios de devengo, pues su indeterminación puede obligar a abonar el importe máximo reclamado.
 - **Jornada:** duración y distribución diaria, semanal y anual, turnos y nocturnidad, horas extraordinarias y su retribución, vacaciones y procedimiento de disfrute; si la distribución es irregular, horas y días de referencia y preavisos mínimos.
 - **Periodo de prueba:** duración exacta, norma o convenio aplicable, y obligaciones de ambas partes en las pruebas objeto de evaluación. El debate sobre su “causalización” (exigir justificar la extinción por no superación) puede generar litigiosidad.
 - **Formación:** qué formación constituye un derecho concreto para cada trabajador, más allá de anunciar que la empresa la ofrece; especialmente relevante en contratos formativos, donde su ausencia puede afectar a la validez del contrato (art. 11.4.h ET).

- **Sistemas algorítmicos o automatizados:** si inciden en jornada, tareas, retribución, promoción, movilidad o extinción, deben explicarse sus criterios y reglas de funcionamiento.
- **Igualdad, conciliación, acoso y LGTBI:** identificación del plan de igualdad, la política de conciliación y el protocolo de acoso aplicables — obligatorio con independencia del tamaño de la plantilla—; y de las medidas LGTBI si la empresa dispone de ellas (su falta, cuando son obligatorias conforme a la Ley 4/2023 y el RD 1026/2024, no queda subsanada por comunicar que no existen).
- **Extinción del contrato:** requisitos formales y plazos de preaviso. Tendrá incidencia en mayor medida en contratos temporales.
- **Convenio colectivo aplicable:** Debe figurar su código y su situación —vigente, prorrogado o en ultraactividad—, no solo referencia al nombre.
- **Seguridad Social:** sistema de colaboración mencionando la Mutua que cubra las coberturas, mejoras voluntarias de la acción protectora y planes o fondos de pensiones promovidos, con las aportaciones de la empresa.
- **Futuras modificaciones:** supuestos y vías por las que pueden cambiar en el futuro los elementos esenciales del contrato, sin que ello condicione el ejercicio de las facultades del art. 41 ET. En este punto, el reto práctico será redactar una información inicial suficientemente concreta para ser útil, sin presentarla como una predicción imposible de todas las decisiones empresariales futuras.

Plazos, entrada en vigor y régimen transitorio

A partir de la entrada en vigor de la norma resultan de aplicación los siguientes plazos:

- **Nuevas contrataciones:** la información debe estar a disposición del trabajador antes del inicio de la relación laboral (art. 7).
- **Contratos ya vigentes a la entrada en vigor:** la empresa solo está obligada a facilitar la información si el trabajador la solicita expresamente, y dispone entonces de 30 días hábiles desde la solicitud para hacerlo (disposición transitoria única).
- **Modificación de condiciones ya informadas:** cualquier cambio en los elementos del art. 3.2 debe comunicarse, a más tardar, el mismo día en que el cambio surta efecto.
- **Modelo oficial del SEPE:** la disposición adicional primera prevé que se publique en veinte días desde la publicación de la norma; a la fecha de esta circular sigue sin publicarse, lo que no exime a las empresas de cumplir sus obligaciones desde la entrada en vigor.

Consecuencias prácticas y qué debería revisar la empresa

El RD 723/2026 no reforma el Estatuto de los Trabajadores ni endurece las sanciones de la LISOS: es un reglamento que ordena un deber de información ya existente en parte, y no crea nuevas prestaciones ni condiciones. Pero su repercusión práctica es real, porque traslada a la empresa la carga de acreditar qué información entregó y cuándo, y porqué ya que una

descripción imprecisa —en salario variable, periodo de prueba, jornada irregular o formación— puede tener consecuencias económicas o incluso afectar a la validez de la contratación.

Antes del 5 de octubre de 2026, recomendamos:

- **Adaptar** los modelos de contrato y sus anexos informativos a los nuevos contenidos exigidos, ajustables por puesto, modalidad, centro y estructura salarial.
- **Revisar** caso por caso las cláusulas de periodo de prueba (duración, convenio, funciones evaluadas y obligaciones de las partes).
- **Sustituir** las remisiones genéricas al convenio por información concreta, especialmente en salario, jornada irregular y periodo de prueba.
- **Identificar** los sistemas digitales o algorítmicos que incidan en las condiciones de trabajo y describir sus criterios básicos.
- **Verificar** la información sobre retribución variable, preavisos, vacaciones, extinción y Seguridad Social.
- **Organizar** un procedimiento para atender en plazo las solicitudes de información de los contratos ya vigentes.
- **Conservar** prueba de la entrega: fecha, medio y contenido facilitado a cada trabajador.

Aviso especial: el periodo de prueba, previsible foco de litigios

El Ministerio de Trabajo ha planteado que el periodo de prueba debe “causalizarse”: la empresa deberá justificar la extinción del contrato por no superación, apartándose del tradicional libre desistimiento de cualquiera de las partes. Si esta interpretación se consolida en la práctica de la Inspección y de los tribunales, no bastará con informar de la duración y el convenio aplicable: convendrá documentar qué se pretendía evaluar en cada puesto, cómo se hizo el seguimiento y qué resultado se obtuvo, sustituyendo las cláusulas uniformes por una redacción ajustada a cada contratación.

Conclusión

El RD 723/2026 obliga a revisar en profundidad los modelos de contrato y los procedimientos de incorporación antes del 5 de octubre de 2026. Su aplicación práctica se irá perfilando con el criterio de la Inspección de Trabajo y de los tribunales. Desde el Departamento de Derecho Laboral de HispaColex ofrecemos un asesoramiento integral para adaptar su documentación contractual a la nueva norma. Quedamos a su disposición para analizar su caso particular.

La información aquí recogida es de carácter general y no sustituye el asesoramiento jurídico individualizado. Si desea que analicemos su caso, puede ponerse en contacto con nuestro equipo.