

Información sobre condiciones de trabajo

Real Decreto 723/2026

El pasado 15 de septiembre de 2026 se publicó en el BOE el **Real Decreto 723/2026**, que transpone la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles. La norma entrará en vigor el **5 de octubre de 2026** y sustituye por completo al anterior Real Decreto 1659/1998, ampliando de forma notable la información que las empresas deben facilitar por escrito a sus trabajadores.

¿A quién afecta?

A todas las empresas y personas trabajadoras. No obstante, las obligaciones de información reforzada de este real decreto (**Capítulo II**) solo se aplican a relaciones laborales de **duración superior a 4 semanas**.

¿Qué información habrá que entregar?

La empresa deberá informar por escrito, para cada trabajador, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de trabajo.

- ❑ **Datos básicos:** identidad de las partes, fecha de inicio, duración, centro de trabajo, funciones, categoría profesional, salario y jornada.
- ❑ **Periodo de prueba y formación:** duración, condiciones y derecho a formación proporcionada por la empresa.
- ❑ **Sistemas algorítmicos o de IA:** si existen sistemas automatizados que afecten a jornada, salario, tareas, promoción o extinción del contrato, habrá que detallar sus pautas y criterios de funcionamiento.
- ❑ **Igualdad y conciliación:** plan de igualdad aplicable, política de conciliación (si mejora la mínima legal), protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y medidas de igualdad real para personas LGTBI, si existen.
- ❑ **Extinción del contrato:** procedimiento y plazos de preaviso aplicables a empresa y trabajador.
- ❑ **Convenio colectivo:** identificación precisa, código, fecha de publicación y vigencia.
- ❑ **Seguridad Social:** sistema de colaboración (mutua o colaboración directa), mejoras voluntarias y planes de pensiones, si existen.

¿Cuándo debe entregarse?

Antes del inicio de la relación laboral. Este es el punto más importante: la información debe estar en poder del trabajador con carácter previo a que comience a prestar servicios, **no basta con dársela el mismo día o después**.

¿Cómo debe entregarse?

En papel o en formato electrónico. La empresa debe conservar prueba de la transmisión o recepción. Para trabajadores con discapacidad o capacidad intelectual límite, la empresa debe garantizar que la información sea accesible y comprensible.

Qué necesitamos de ti

Para poder preparar esta documentación en cada nueva contratación a partir del 5 de octubre, te facilitaremos un modelo de documento informativo. Te pediremos que nos remitas los datos de cada trabajador con la antelación suficiente para poder entregarle el documento antes del inicio de su relación laboral.