

Real Decreto 723/2026:

Nuevas obligaciones de información sobre las condiciones de trabajo



El Real Decreto 723/2026, publicado en el BOE de fecha 15 de septiembre de 2026 (en adelante, “**RD 723/2026**”), sustituye al Real Decreto 1659/1998, de 24 julio, en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, y amplía de forma significativa la información que las empresas deben facilitar por escrito sobre las condiciones de trabajo.

Objeto, ámbito y entrada en vigor

El RD 723/2026 transpone parcialmente la Directiva (UE) 2019/1152 y desarrolla el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores. Sustituye íntegramente al Real Decreto 1659/1998 y será aplicable, con carácter general, a las relaciones laborales de duración superior a cuatro (4) semanas. También precisa su aplicación a determinadas relaciones laborales especiales y al personal empleado público, e incorpora reglas específicas para pescadores y gente de mar.

El RD 723/2026 entrará en vigor a los veinte (20) días de su publicación en el BOE, es decir, el día 5 de octubre de 2026.

Principal novedad: más información y antes de empezar a trabajar

El cambio más relevante se encuentra en el alcance y en el momento de la información. Frente al régimen anterior, que permitía facilitarla dentro de los dos (2) meses siguientes al inicio de la relación laboral, el RD 723/2026 exige que la información general se entregue antes de que la persona trabajadora comience a prestar servicios.

No será necesario crear un documento separado cuando toda la información exigida ya figure por escrito en el contrato de trabajo que obre en poder de la persona trabajadora. Si el contrato sólo la recoge de manera parcial, la empresa deberá completar la información restante por escrito.

Información que deberá facilitarse

El RD 723/2026 amplía de forma significativa la información que debe facilitarse a las personas trabajadoras sobre las condiciones esenciales de su relación laboral. En particular, deberá incluirse, al menos:

- Contenido del puesto y contratación: identidad de las partes, fecha de inicio, lugar de trabajo, contenido de la prestación, clasificación profesional y, en contratos temporales, la causa y las circunstancias que justifican la temporalidad.
- Retribución: salario base, complementos salariales y, cuando exista retribución variable, su sistema de cálculo y los criterios que determinan su percepción.
- Tiempo de trabajo: duración y distribución de la jornada, cambios de turno, horas extraordinarias, vacaciones y, cuando proceda, reglas de distribución irregular de la jornada y periodos de actividad e inactividad de las personas fijas-discontinuas.



- Otras condiciones laborales: duración y condiciones del periodo de prueba, derecho a formación, identidad de la empresa usuaria en los supuestos de empresas de trabajo temporal, procedimiento de extinción y preavisos, convenio colectivo aplicable y determinados aspectos relativos a Seguridad Social y previsión social.
- Modificación de condiciones: deberá informarse sobre los supuestos y procedimientos para la modificación del contenido de la prestación, la clasificación profesional, el salario y el tiempo de trabajo.
- Sistemas algorítmicos o automatizados: deberá informarse de su existencia y, cuando intervengan en decisiones sobre condiciones de trabajo, de sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento. La norma se refiere expresamente a decisiones sobre jornada, asignación de tareas, salarios, progresión profesional, lugar de trabajo o extinción.
- Igualdad y conciliación: deberá informarse sobre el plan de igualdad, la política de conciliación cuando exista, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y, en su caso, las medidas y recursos dirigidos a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Parte de esta información podrá facilitarse mediante una referencia precisa a la ley, al reglamento o al convenio colectivo aplicable. La remisión debe permitir identificar claramente la disposición concreta, por lo que no bastarán referencias genéricas a la “legislación vigente” o al “convenio aplicable”.

Forma de entrega, cambios posteriores y relaciones ya vigentes

La información podrá entregarse en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible, pueda almacenarse e imprimirse y la empresa conserve prueba de su transmisión o recepción. Las modificaciones posteriores deberán comunicarse lo antes posible y, como máximo, el día en que surtan efecto. En los supuestos de prestación habitual de servicios en el extranjero deberá facilitarse información adicional antes de la partida, con las excepciones previstas para periodos de hasta cuatro semanas consecutivas.

Las relaciones laborales que ya estén vigentes el día 5 de octubre de 2026 quedan también incluidas. Cuando la persona trabajadora solicite la información que no obre ya en su poder, la empresa dispondrá de treinta (30) días hábiles para facilitarla. Además, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) deberá publicar un modelo de documento informativo en un plazo máximo de veinte (20) días desde la publicación del RD 723/2026. En este sentido, el propio RD 723/2026 aclara que la espera de ese modelo no suspende ni retrasa las obligaciones empresariales.

Impacto práctico para las empresas

En primer lugar, es preciso revisar los modelos de contrato de trabajo, cartas de condiciones y documentación de incorporación (“onboarding”) para comprobar que contienen toda la información exigida o, en su defecto, preparar un documento informativo complementario.



También será necesario adaptar el proceso de contratación para que la entrega de la información exigible se produzca antes del inicio de la relación laboral y quede constancia de su recepción, así como revisar la documentación de retribución variable, las herramientas algorítmicas utilizadas en la empresa (sobre todo, por los equipos de recursos humanos), la información en materia de igualdad y los procedimientos para responder a solicitudes de trabajadores ya contratados.

En definitiva, el RD 723/2026 no obliga necesariamente a rehacer todos los contratos de trabajo, pero sí exige revisar de forma sistemática qué información recibe cada persona trabajadora, cuándo la recibe y cómo puede acreditarse su entrega.

Para más información puede contactar con:

Departamento Laboral de Andersen
laboral@es.andersen.com