

Nuevas obligaciones empresariales de transparencia y condiciones laborales

Septiembre 2026

Las empresas deberán adaptar sus procesos de contratación y documentación laboral antes del 5 de octubre de 2026

El 15 de septiembre de 2026 se ha publicado en el *Boletín Oficial del Estado* el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

El Real Decreto entrará en vigor **a los veinte días de su publicación**, esto es, el **5 de octubre de 2026**. Su aplicación obligará a las empresas a revisar, en un plazo muy reducido, no solo sus modelos de contrato, sino también la documentación utilizada durante la incorporación de nuevas personas trabajadoras, los procedimientos de modificación de condiciones, las políticas internas de igualdad y conciliación y la utilización de sistemas algorítmicos en la gestión de personas.

La nueva regulación supone un cambio relevante de enfoque: **ya no es suficiente con formalizar correctamente el contrato de trabajo**. La empresa deberá estar en disposición de acreditar que ha informado, de forma completa, accesible, comprensible y dentro del plazo establecido, sobre un amplio conjunto de condiciones laborales y políticas corporativas.

¿A qué empresas y relaciones laborales afecta?

La norma se aplica, con carácter general, a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas en el ámbito del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el régimen general de información regulado en su capítulo II se aplica únicamente a relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas.

¿Qué cambia para las empresas?

Información obligatoria antes del inicio de la relación laboral

A partir de la entrada en vigor, la información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de prestación de servicios deberá facilitarse **con carácter previo al inicio de la relación laboral**.

La **obligación** podrá cumplirse mediante el **propio contrato de trabajo**, siempre que este contenga toda la información exigida por la norma. Si el contrato solo la incorpora parcialmente, la empresa deberá entregar uno o varios documentos complementarios.



Este nuevo marco exige revisar de forma coordinada:

- Las ofertas de empleo.
- Las cartas de condiciones.
- Los modelos de contrato.
- Los anexos y acuerdos complementarios.
- Los procesos de onboarding.
- Las comunicaciones de incorporación.
- Los repositorios digitales de documentación laboral.

Por tanto, no se trata únicamente de incorporar nuevas cláusulas, sino de diseñar un **sistema de información laboral trazable y coherente**.

Mayor precisión sobre salario, jornada, funciones y condiciones de trabajo

La empresa deberá proporcionar información detallada, entre otros aspectos, sobre:

Identidad de las partes y fecha de inicio de la relación laboral; centro de trabajo habitual y, en su caso, centro de adscripción en situaciones de trabajo a distancia; contenido concreto de la prestación de servicios; categoría o grupo profesional y descripción resumida del puesto; salario base y cada complemento salarial, de forma separada; método de cálculo y criterios de percepción de los conceptos variables; jornada diaria, semanal y anual; distribución horaria, trabajo nocturno y trabajo a turnos; procedimientos de modificación de la jornada o de cambio de turno; horas extraordinarias y sistema de retribución; vacaciones y procedimiento para determinar su disfrute; distribución irregular de la jornada y plazos de preaviso; condiciones y duración concreta del periodo de prueba; derecho a formación proporcionada por la empresa; procedimiento de extinción del contrato y plazos de preaviso; convenio colectivo aplicable, incluyendo su código, publicación, vigencia y posible situación de ultraactividad; sistema de colaboración con la Seguridad Social, mejoras voluntarias y planes o fondos de pensiones; y supuestos y procedimientos aplicables a la modificación de determinadas condiciones esenciales.

Especialmente significativa resulta la exigencia de explicar **cómo se calculan los componentes variables de la retribución y qué criterios determinan su percepción**. Esta obligación puede hacer necesario revisar los planes de incentivos, bonus, comisiones, sistemas de evaluación vinculados a la retribución y criterios de progresión profesional.

Igualdad, diversidad y conciliación pasan a formar parte de la información laboral esencial

Una de las novedades significativas es la obligación de informar expresamente sobre:

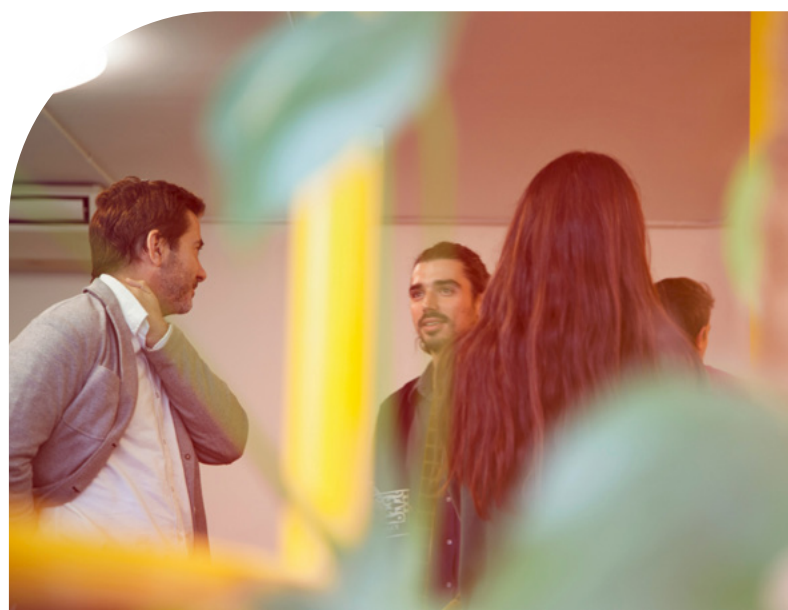
- La existencia e identificación del plan de igualdad aplicable.
- La política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar, cuando mejore o desarrolle el mínimo legal.
- El protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- El conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, cuando la empresa disponga de él.

Estas materias dejan de operar exclusivamente como instrumentos generales de cumplimiento colectivo y pasan a integrarse en el **círculo individual de información de cada persona trabajadora**.

Información adicional para servicios en el extranjero:

Cuando una persona trabajadora deba prestar normalmente servicios en el extranjero, la empresa tendrá que **facilitar información adicional sobre el país o países de destino**, duración del trabajo, moneda de pago, retribuciones y compensaciones, gastos de viaje, dietas, alojamiento, manutención y condiciones de repatriación.

En las **prestaciones transnacionales de servicios dentro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo**, también deberá informarse sobre la retribución aplicable en el Estado de acogida, el reembolso de gastos y el enlace al portal oficial nacional en materia de desplazamientos.



Cambios en las condiciones laborales: información desde el primer día de efectividad

Cualquier modificación de los elementos y condiciones incluidos en el nuevo régimen deberá comunicarse por escrito **lo antes posible y, como máximo, el mismo día en que produzca efectos.**

Esto obliga a **revisar los procedimientos** relativos a:

- Cambios salariales.
- Modificaciones de jornada y horario.
- Cambios de turno.
- Movilidad funcional.
- Cambios de centro o lugar de trabajo.
- Novaciones contractuales.
- Modificaciones de sistemas de incentivos.
- Implantación de nuevas herramientas algorítmicas.
- Actualización de políticas internas que afecten a las condiciones de trabajo.

¿Qué ocurre con las relaciones laborales ya vigentes?

Las nuevas obligaciones también alcanzan a las relaciones laborales existentes a la **fecha de entrada en vigor.**

Cuando una persona trabajadora solicite la información y esta no obre ya en su poder, la empresa deberá proporcionársela en un máximo de **treinta días hábiles desde la recepción de la solicitud.**

Asimismo, las modificaciones que se produzcan después de la entrada en vigor deberán comunicarse con arreglo al nuevo plazo, es decir, lo antes posible y, como máximo, el día en que el cambio resulte efectivo.

Este régimen puede generar un volumen relevante de **solicitudes individuales.** Por ello, resulta recomendable disponer de un modelo corporativo de respuesta, un procedimiento interno para su gestión y un repositorio que permita acreditar la transmisión o recepción de la documentación.

Formato, accesibilidad y prueba de entrega

La información podrá entregarse en papel o en formato electrónico, siempre que:

- Sea accesible para la persona trabajadora.
- Pueda almacenarse e imprimirse.
- La empresa conserve prueba de su transmisión o recepción.

Además, cuando se trate de personas trabajadoras con discapacidad o capacidad intelectual límite, la empresa deberá garantizar que la información sea accesible y comprensible.



El **Ministerio de Trabajo y Economía Social**, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, publicará un modelo de documento informativo en el plazo máximo de veinte días desde la publicación del Real Decreto. Sin embargo, la propia norma aclara que la falta de publicación del modelo oficial **no aplaza ni condiciona la exigibilidad de las obligaciones empresariales**.

¿Está preparada su organización para cumplir las nuevas obligaciones?

El Real Decreto 723/2026 no exige únicamente actualizar los modelos de contrato de trabajo. Su aplicación obliga a revisar de forma transversal los procesos de selección, contratación e incorporación, así como las políticas y los procedimientos internos que regulan las condiciones de trabajo enumeradas en su artículo 3.

En particular, las empresas deberán comprobar que la información facilitada a las personas trabajadoras es **completa, coherente con sus políticas internas, accesible y comprensible**, y que se entrega dentro de los plazos establecidos. Asimismo, deberán disponer de mecanismos que permitan conservar prueba de su transmisión o recepción.



Aurora Sanz

Socia Directora de Tax & Legal
Aurora.Sanz@es.gt.com



Jana Saez

Asociada Senior del Área de Laboral
Jana.Saez@es.gt.com