

18.09.2026

CIRCULAR: AMPLIACIÓN DE LA INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES SOBRE SUS CONDICIONES DE TRABAJO

Estimado asociado,

Se ha publicado en el BOE, el [Real Decreto 723/2026](#) de 9 de septiembre, por el que se traspone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE, y que amplía la información que las empresas deben facilitar a las personas trabajadoras sobre sus condiciones de trabajo, con el objetivo de garantizar una mayor transparencia y previsibilidad de la relación laboral.

Además de la información habitual, deberá informarse, entre otras cuestiones, sobre:

- ✓ **Retribución:** salario base, complementos y criterios de cálculo de la retribución variable.
- ✓ **Jornada:** duración y distribución de la jornada, turnos, trabajo nocturno, horas extraordinarias y vacaciones.
- ✓ **Puesto de trabajo:** funciones, grupo o categoría profesional y, en los contratos temporales, la causa concreta de la contratación.
- ✓ **Período de prueba y formación.**
- ✓ **Convenio colectivo aplicable:** incluyendo información que permita identificarlo correctamente.
- ✓ **Igualdad:** Plan de Igualdad, medidas de conciliación, protocolo de acoso y, cuando proceda, medidas LGTBI.
- ✓ **Sistemas algorítmicos o automatizados:** cuando intervengan en decisiones relacionadas con aspectos como la jornada, asignación de tareas, salario, promoción, lugar de trabajo o extinción del contrato.

La información podrá constar en el propio **contrato de trabajo** o facilitarse mediante un **documento complementario**. Podrá entregarse en papel o por medios electrónicos, siempre que la persona trabajadora pueda acceder, conservar e imprimir la información y la empresa pueda acreditar su entrega.

La información deberá facilitarse **antes del inicio de la relación laboral** y, además si hay cambios en estas materias, las modificaciones deberán comunicarse por escrito, como máximo, **el día en que entren en vigor**.

En cuanto las personas trabajadoras ya contratadas, no será necesario entregar automáticamente esta información a toda la plantilla. No obstante, cuando una persona trabajadora solicite la información prevista en la nueva norma y no disponga ya de ella, la empresa deberá facilitarla en el plazo establecido legalmente.

La norma entrará en vigor el **5 de octubre de 2026**.

Recuerda que tienes a tu disposición la asesoría jurídica de la Asociación para cualquier duda que te pueda surgir.

Asesoría Jurídico Laboral



neobis