

Nuevas obligaciones de información laboral ¿Qué deben revisar las empresas?

El Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, publicado en el BOE el pasado 15 de septiembre, amplía la información que las empresas deben facilitar por escrito a las personas trabajadoras sobre sus condiciones laborales.

La norma entrará en vigor a los **20 días de su publicación** y, en la práctica, hace recomendable revisar los modelos de contrato y la documentación utilizada en las nuevas incorporaciones.

Entre las cuestiones que deberán quedar adecuadamente informadas se encuentran la retribución variable y sus criterios de cálculo, la distribución de la jornada y sus posibles modificaciones, las vacaciones, el periodo de prueba, el convenio colectivo aplicable o los procedimientos de extinción del contrato. También se incorpora expresamente información sobre el uso de sistemas algorítmicos o automatizados cuando intervengan en determinadas decisiones laborales.

¿Qué recomendamos a las empresas?

- ✓ Revisar sus modelos de contrato y procesos de onboarding antes de la entrada en vigor de la norma.
- ✓ Prestar especial atención a los sistemas de bonus, comisiones e incentivos, así como a la regulación de jornada y turnos.
- ✓ Comprobar si utilizan herramientas automatizadas que puedan quedar sujetas a las nuevas obligaciones de información.
- ✓ Respecto de la plantilla actual, no será necesario entregar automáticamente nueva documentación a todos los trabajadores. Si una persona trabajadora solicita completar la información que ya tiene, la empresa deberá hacerlo en un plazo de 30 días hábiles.

Una **reforma principalmente formal**, pero con un **impacto** muy concreto en la **documentación laboral y los procesos de contratación de las empresas**.