

UGT



Servicios
Públicos
Enseñanza



Desde el
5 de octubre
de 2026

BOLETÍN INFORMATIVO

NUEVAS OBLIGACIONES SOBRE

transparencia Laboral

Todas las empresas deben cumplir desde el **5 de octubre de 2026** con nuevas obligaciones para garantizar una mayor transparencia en el ámbito laboral.



**MÁS
INFORMACIÓN**



**MÁS
DERECHOS**



**MEJORES
CONDICIONES**

*Tus derechos,
nuestro compromiso*



Transparencia Laboral

Nuevas obligaciones para las empresas desde el 5 de octubre de 2026

Desde el 5 de octubre de 2026 está en vigor el Real Decreto 723/2026, que desarrolla el derecho de las personas trabajadoras a recibir una información más completa, transparente y accesible sobre las condiciones esenciales de su relación laboral. La norma tiene como finalidad reforzar la seguridad jurídica, mejorar la transparencia en las relaciones laborales y adaptar nuestro ordenamiento a la normativa europea sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles.

El Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, [publicado en el BOE el 15 de septiembre](#), transpone parcialmente la Directiva (UE) 2019/1152 y amplía el contenido, la forma y el momento en que debe facilitarse la información laboral. La norma se aplica a las empresas y personas trabajadoras por cuenta ajena en los términos previstos en el propio real decreto.

¿Qué es y a quién afecta?

El real decreto desarrolla el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y deroga y sustituye al Real Decreto 1659/1998. Se aplica, con carácter general, a las empresas y personas trabajadoras comprendidas en el ámbito del artículo 1 del ET, con especialidades para determinados colectivos y relaciones laborales especiales. No obstante, las obligaciones generales de información previstas en su capítulo II se aplican únicamente a las **relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas**.

¿Qué cambia para las personas trabajadoras?

1. La información debe entregarse antes de empezar a trabajar

La empresa debe facilitar la información esencial **con carácter previo al inicio de la relación laboral**. Cualquier modificación posterior tendrá que comunicarse «lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto». Las empresas deberán adaptar sus procesos y disponer de plantillas preparadas para nuevas contrataciones.

2. Más transparencia sobre el salario

La empresa deberá informar a la persona traba-

jadora **de forma separada** de la **cuantía del salario base y de cada uno de los complementos**, indicando periodicidad y forma de pago. Además, si existen conceptos variables —bonus, comisiones, primas o retribución por objetivos— deberá indicarse el **modo de cálculo y los criterios para percibirlo**.

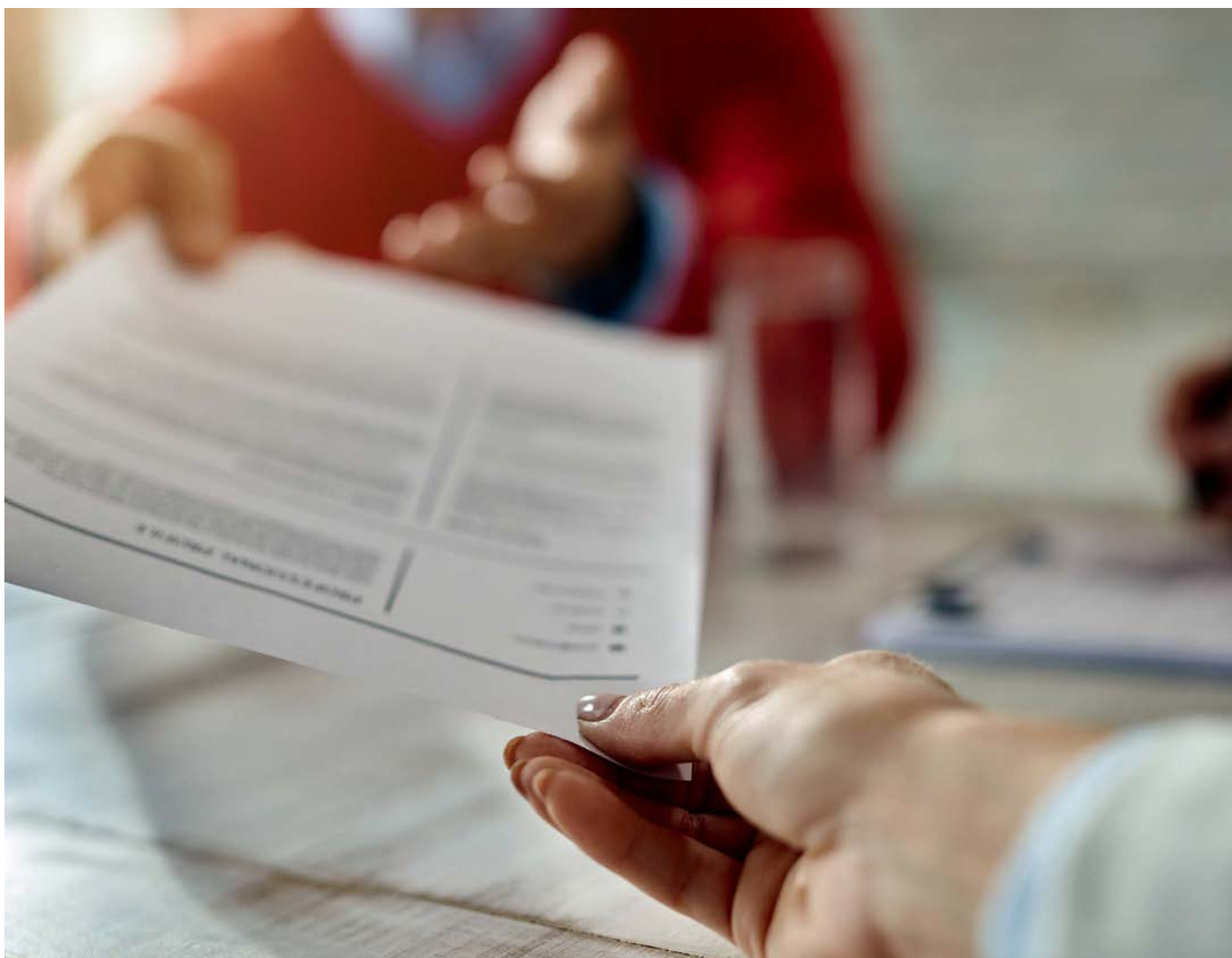
3. Información sobre algoritmos y sistemas automatizados

Si la empresa utiliza sistemas algorítmicos o automatizados para decidir sobre condiciones de trabajo tales como -jornada, asignación de tareas, salarios, progresión profesional, lugar de trabajo o extinción del contrato-, deberá informar a la persona trabajadora tanto de su existencia, así como de las **pautas, criterios y reglas de funcionamiento**.

4. Un mapa más detallado de la jornada

La información sobre el tiempo de trabajo es el bloque que más se amplía. La empresa debe informar a la persona trabajadora sobre:

- Duración y **distribución horaria** de la jornada ordinaria diaria, semanal y anual, identificando expresamente si hay trabajo **nocturno o a turnos**.
- **Supuestos y procedimientos** para modificar la duración o distribución de la jornada y para los cambios de turno.
- Acuerdos sobre **horas extraordinarias** y su retribución.
- Duración de las **vacaciones** y procedimiento para fijar los períodos de disfrute.



- En caso de **distribución irregular** de la jornada, el sistema de fijación, con horas y días de referencia; los **preavisos mínimos** antes del comienzo de la tarea y de su cancelación.

- En relación con los trabajadores **fijos-discontinuos**, los períodos de actividad e inactividad o su estimación.

5. Más información sobre el período de prueba

Debe constar la **duración concreta** del período de prueba, tanto si está dentro del límite de seis meses previsto legalmente como si se trata de un período superior fijado por convenio colectivo en los casos justificados por la naturaleza del empleo, por el interés de la persona trabajadora o por la necesidad de realizar la evaluación de la idoneidad en caso de suspensión de la relación laboral. Así mismo, la empresa deberá informar de las **obligaciones respectivas** de empresa y persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyan el objeto del periodo de prueba. Cuando se supere el límite de seis meses en los supuestos permitidos, deberá existir la correspondiente justificación.

6. Las modificaciones deben comunicarse por escrito

Las modificaciones de la información esencial sobre las condiciones de trabajo deben comunicarse por escrito en papel o formato electrónico, siempre que sea accesible se pueda almacenar e imprimir y la empresa conserve prueba de la transmisión o recepción. Además, debe garantizarse la accesibilidad y comprensibilidad de la información para personas trabajadoras con discapacidad o capacidad intelectual límite, mediante lectura fácil o soportes adaptados

7. Convenio colectivo y derechos laborales

La empresa debe informar del **convenio colectivo aplicable**, incluyendo código, fecha de publicación, vigencia y, en su caso, ultraactividad. También debe informar de la **existencia y la identificación del plan de igualdad** aplicable, así como, cuando disponga de ellos, de la **política de conciliación**, del **protocolo de acoso sexual y por razón de sexo** y del **conjunto de medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**. Bastará con identificar los documentos y hacerlos accesibles a la persona trabajadora.

8. Contenido de la prestación y causa de la temporalidad

En los contratos temporales, deberá informarse de la **causa habilitante** del contrato, de las **circunstancias concretas que la justifican** y de su **conexión con la duración prevista**. Es una exigencia que se acumula a la que ya impone el art. 15 ET, por lo que conviene **alinear el documento informativo con el propio contrato temporal** para evitar contradicciones que puedan fundamentar la conversión en indefinido.

9. Trabajo a distancia: centros de trabajo y libre determinación del lugar

Deberá informarse del domicilio social y, cuando sean distintos, del **centro habitual** y del **centro al que queda adscrita** la persona trabajadora en los casos de trabajo a distancia. Cuando la persona trabajadora tenga **libertad para determinar el lugar** de prestación, deberá hacerse constar.

10. Otros derechos e información

- Nueva obligación de informar del derecho a la formación proporcionada por la empresa. Se refiere a la formación exigible por norma o convenio, no

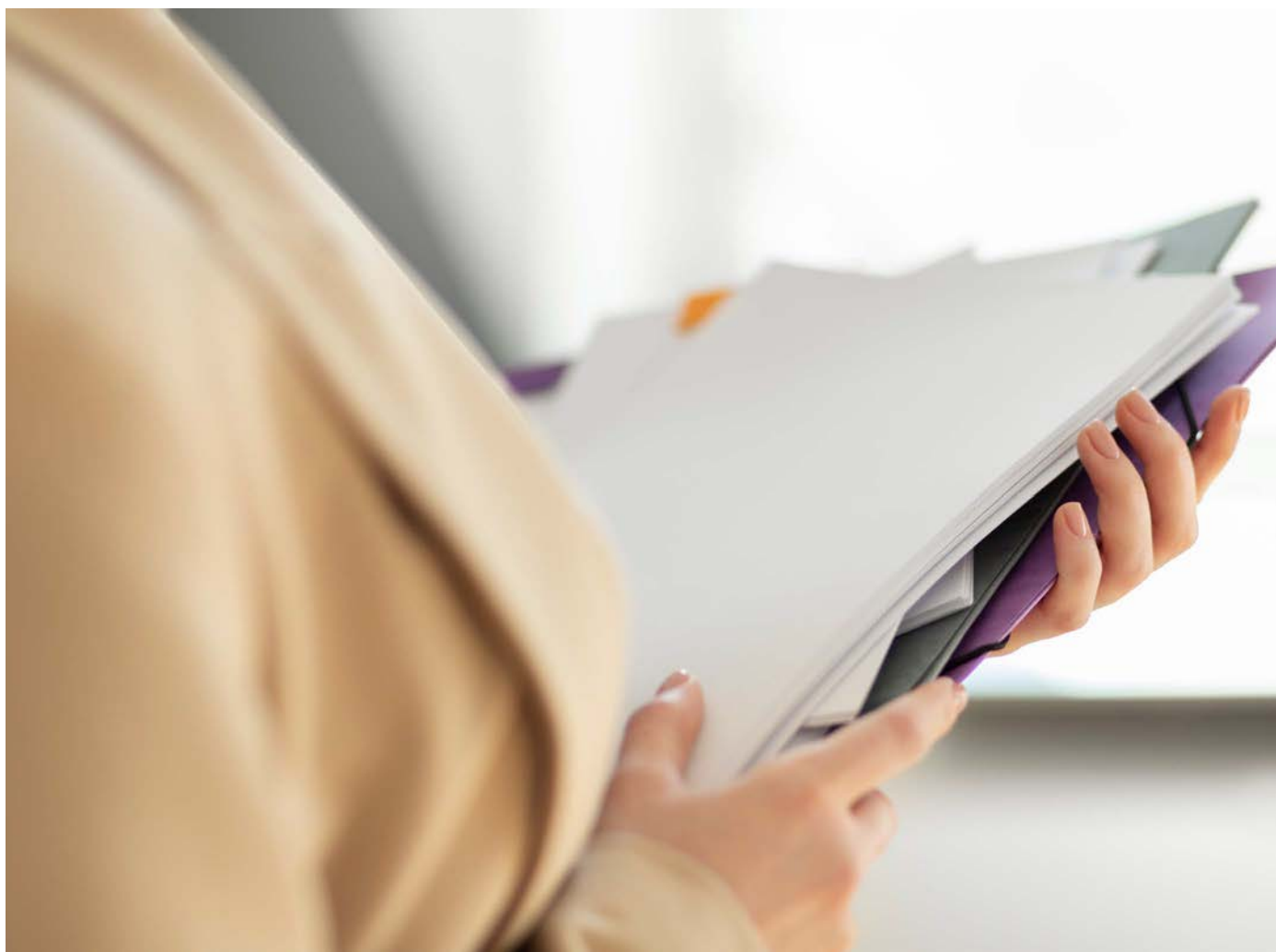
a la formación profesional o de reciclaje voluntaria

- Se deberá informar de la **entidad gestora o colaboradora** por la que la empresa haya optado (mutuas, colaboración voluntaria), de las **mejoras voluntarias** de la acción protectora y de los **planes y fondos de pensiones** promovidos, junto con las aportaciones efectuadas.

- Información del **procedimiento de extinción**, incluidos los **requisitos formales** y los **plazos de preaviso** aplicables a la empresa.

- En caso de que se contrate con una **ETT** para cubrir puestos de trabajo, deberá informarse de la **identidad de la empresa usuaria** y de la **causa habilitante** del contrato de puesta a disposición. Las ETT deberán integrar este dato en cada carta de misión.

- Cuando la persona trabajadora deba prestar servicios en el **extranjero** durante más de cuatro semanas consecutivas, habrá que entregar antes de la partida un paquete informativo específico: país o países, duración, moneda de pago, retribuciones



y compensaciones vinculadas al desplazamiento y condiciones de repatriación. Si se trata de un **desplazamiento intracomunitario** en el marco de una prestación transnacional de servicios, deberá añadirse la retribución con arreglo a la legislación del Estado de acogida, el reembolso de gastos de viaje/alojamiento/manutención y el **enlace al portal web oficial** del Estado de acogida.

¿Y cuando hay cambios en las condiciones?

Cuando se produzca una modificación de las condiciones sobre las que debe informarse, la empresa deberá comunicarla **lo antes posible y, como máximo, el mismo día en que el cambio surta efecto**.

No será necesario realizar una comunicación específica cuando la modificación derive directamente de un cambio de la normativa o del convenio colectivo al que se haya hecho una referencia precisa en la información facilitada.

¿Y las personas que ya están trabajando?

Régimen transitorio: las personas trabajadoras con una relación laboral vigente a la entrada en vigor del R.D., pueden solicitar la información que no obrara ya en su poder. La empresa deberá facilitarla en el plazo de **30 días hábiles** desde la recepción de la solicitud. Las modificaciones posteriores a la entrada en vigor deberán comunicarse cuando surtan efecto, en los términos establecidos por la norma.

30 DÍAS HÁBILES

Es el plazo previsto para responder a una solicitud de información de una persona trabajadora con relación laboral vigente, cuando esa información no obrara ya en su poder.

¿Existen modelos para cumplir las nuevas obligaciones?

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, a

través del **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)**, ha puesto a disposición de empresas y personas trabajadoras, un modelo de documento informativo sobre los [modelos esenciales del contrato](#) y la información que debe facilitarse a las personas trabajadoras.

¿Qué ocurre si la empresa no cumple?

El incumplimiento del deber de información puede constituir una infracción leve. El documento jurídico de referencia señala sanciones de 70 a 750 euros, según el grado, y advierte de que la reincidencia y la extensión del incumplimiento pueden agravar las consecuencias.

¿Qué deben hacer ahora las empresas?

- Revisar los modelos de contrato y los documentos informativos.
- Preparar plantillas por puesto, tipo de contrato y convenio.
- Adaptar la información salarial y de jornada.
- Identificar los sistemas algorítmicos utilizados.
- Establecer un sistema que permita acreditar la entrega de la información.
- Preparar la respuesta a las solicitudes de información de la plantilla.
- Actualizar los procesos de movilidad internacional cuando proceda.

Para el Sector de Enseñanza de UGT Servicios Públicos, el Real Decreto 723/2026 es un paso adelante en la transparencia de las relaciones laborales. Su impacto dependerá de cómo lo apliquen las empresas, cómo lo vigile la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, sobre todo, de cómo lo interpreten los órganos judiciales.

LA TRANSPARENCIA LABORAL ES UN DERECHO

CONTACTA CON NOSOTROS

ANDALUCIA	https://ugt serviciospublicosandalucia.es
ARAGÓN	https://aragon.ugt-sp.es
ASTURIAS	https://ugtspasturias.com
CANARIAS	https://canarias.ugt-sp.es
CANTABRIA	https://www.ugtcantabria.org/servicios-publicos
CASTILLA-LA MANCHA	https://fespugtclm.es
CASTILLA Y LEÓN	https://educacioncyl.ugt-sp.es
CATALUNYA	https://ugtserveispublics.cat
CEUTA	https://ceuta.ugt-sp.es
EUSKADI	https://euskadi.ugt-sp.es
EXTREMADURA	https://extremadura.ugt-sp.es
GALICIA	https://galicia.ugt-sp.es
ILLES BALEARS	https://balears.ugt-sp.es
LA RIOJA	https://larioja.ugt-sp.es
MADRID	https://ugtspmadrid.es
MELILLA	https://feteugtmelilla.es
MURCIA	https://murcia.ugt-sp.es
NAVARRA	https://navarra.ugt-sp.es
PAÍS VALENCIÀ	https://ugtserveispublicspv.org



www.ugt-sp.es