

NUEVA NORMATIVA LABORAL: MÁS INFORMACIÓN, MÁS TRANSPARENCIA

Recientemente se ha publicado en el BOE una nueva normativa que refuerza el derecho de las personas trabajadoras a conocer, de forma clara y por escrito, las principales condiciones de su relación laboral.

El Real Decreto 723/2026 desarrolla nuevas obligaciones para las empresas en materia de información sobre los contratos y las condiciones de trabajo, incorporando además algunas novedades importantes relacionadas con la previsibilidad de la jornada, los sistemas automatizados de toma de decisiones y los cambios en las condiciones laborales. Próximamente os facilitaremos el modelo de solicitud para pedirlo a la empresa.

En este "breves" queremos contaros lo más relevante de la nueva normativa y en qué os beneficia.

¿QUÉ INFORMACIÓN DEBERÁ FACILITARNOS LA EMPRESA?

La nueva norma establece que la empresa deberá informar a cada persona de la plantilla por escrito sobre un conjunto amplio de elementos esenciales de la relación laboral. Entre otros, deberá informarnos:

- La **fecha de inicio de la relación laboral** y duración contractual.
- El **centro o centros de trabajo** y las circunstancias relativas al lugar de prestación de servicios.
- El contenido del **puesto** y el grupo o **categoría** profesional.
- El **salario base**, los **complementos** salariales y, cuando existan conceptos **variables**, los **criterios** para determinar su percepción.
- La **duración y distribución de la jornada** diaria, semanal y anual.
- Los **acuerdos relativos a las horas extraordinarias** y su retribución.
- Las **vacaciones** y el **procedimiento** para determinar su disfrute.
- El **derecho a la formación** proporcionada por la empresa.
- El **procedimiento de extinción** del contrato y los **plazos de preaviso**.
- El **convenio** colectivo aplicable.
- **Plan de Igualdad** de la empresa, **medidas de conciliación** y **protocolo de acoso**.
- Medidas de **igualdad LGTBI** aplicables.
- **Procedimiento de extinción del contrato**.
- **Mutua** de empresa, mejoras voluntarias de acción protectora, **planes de pensiones** de empresa y sus aportaciones.
- **Modificación de condiciones esenciales**.



La norma pretende que todas las condiciones de trabajo las tengamos claras y se las podamos pedir a la empresa.

¿CUÁNDO ENTRA EN VIGOR?

El Real Decreto que ya se ha publicado, **entrará en vigor el 5 de octubre**.

Además, el Ministerio de Trabajo pondrá a disposición un modelo de documento informativo sobre las condiciones de trabajo antes del 5 de octubre.

A partir del 5 de octubre podrás pedir a la empresa la información que se indica en la norma, más adelante, cuando se publique, **os facilitaremos el modelo de solicitud que podréis utilizar**.

¿QUÉ PASA CON QUIENES YA ESTAMOS EN LA EMPRESA?



Esta nueva regulación **no se limita a las nuevas contrataciones**, también reconoce derechos de información **para quienes ya forman parte de la plantilla**.

En estos casos, **la persona** trabajadora **podrá solicitar a la empresa la información prevista en la nueva normativa**.

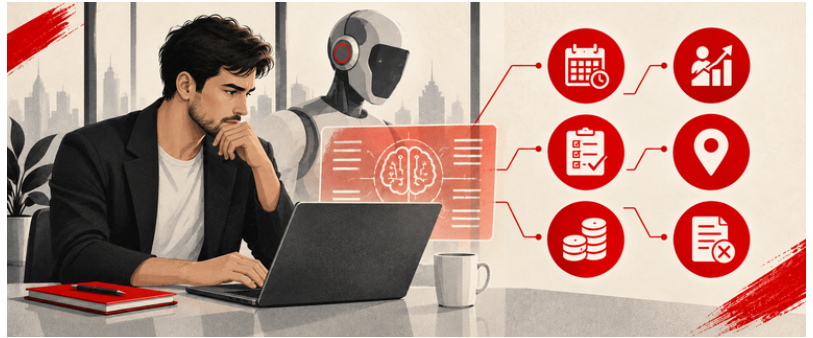
La empresa dispondrá de un plazo de 30 días hábiles desde la recepción de la solicitud para facilitar dicha información.

NOVEDAD IMPORTANTE: EL USO DE SISTEMAS AUTOMATIZADOS

Uno de los aspectos más novedosos de esta normativa es que **la empresa deberá informar de la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones cuando se utilicen para determinar, fijar, variar o modificar determinadas condiciones de trabajo.**

Es decir, sistemas que intervengan en **decisiones relativas a:**

- La duración o distribución de **la jornada.**
- La **asignación de tareas.**
- La **determinación de los salarios.**
- La **progresión profesional.**
- El **lugar de trabajo.**
- La **extinción del contrato.**



Además, **la información deberá incluir las pautas, criterios y reglas de funcionamiento** de estos sistemas cuando intervengan en esas decisiones.

En nuestro sector, donde cada vez tienen mayor presencia las herramientas automatizadas y la inteligencia artificial, **consideramos especialmente relevante esta nueva obligación de transparencia.**

¿Y SI CAMBIAN MIS CONDICIONES DE TRABAJO?

La nueva norma establece que **la empresa deberá informar por escrito sobre cualquier modificación** de los elementos y condiciones regulados.

Además, esta información deberá entregarse **lo antes posible** y, como muy tarde en el mismo día en que el cambio sea efectivo.

Esto refuerza la necesidad de que **los cambios en las condiciones laborales no se comuniquen únicamente de manera informal** o mediante instrucciones verbales, sino que exista información clara y accesible para la persona trabajadora.



¿Y QUÉ SUPONE ESTO PARA LA PLANTILLA?

Desde el comité consideramos que **conocer nuestras condiciones laborales es una herramienta básica para poder defender nuestros derechos.**

Esta nueva normativa refuerza algo que debería ser evidente: tenemos derecho a saber qué condiciones se nos aplican, cómo se organiza nuestro trabajo, qué criterios utiliza la empresa y qué ocurre cuando esas condiciones cambian.

Por eso, **estaremos atentos a la aplicación de esta nueva normativa en atmira y a cómo se adapta la información que recibe la plantilla a las nuevas obligaciones legales.**

Para poder ejercer nuestros derechos, primero tenemos que poder conocerlos.



VENTAJAS DE AFILIARSE A CCOO



OFERTA MUY ESPECIAL DE LANZAMIENTO

del 17 de
septiembre al
5 de octubre
de 2026

BONO ORO PLUS
EMPRESAS INDIVIDUAL

POR SOLO

140€*

(PVP: 162 €*)

Más información en www.bonoparques.es. Bono oro plus empresa

Acceso gratuito e importantes descuentos y ventajas en:



Y, además, 50% de dto. en:



Aquí tienes
más información:

