

CIRCULAR INFORMATIVA

NUEVAS OBLIGACIONES EN LA CONTRATACIÓN LABORAL

Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre

Estimado/a cliente:

Les informamos de que desde el 5 de octubre de 2026 ha entrado en vigor el Real Decreto 723/2026, que amplía de forma relevante la información que las empresas deben facilitar por escrito a las personas trabajadoras sobre su contrato y sus condiciones de trabajo.

La nueva regulación establece, como regla general, que dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la relación laboral. Por este motivo, a partir de ahora será necesario que nos remitan con suficiente antelación toda la información necesaria para poder preparar correctamente el contrato y, en su caso, la documentación informativa complementaria exigida legalmente.

La obligación general de información prevista en esta normativa se aplica a las relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas, sin perjuicio de las especialidades previstas para determinados colectivos.

¿QUÉ CAMBIA?

La normativa exige una información mucho más detallada sobre las condiciones concretas en las que la persona trabajadora va a prestar sus servicios.

Esta información podrá incorporarse al propio contrato de trabajo o facilitarse mediante uno o varios documentos complementarios, pero deberá constar por escrito, en papel o en formato electrónico accesible, almacenable e imprimible, conservando la empresa prueba de su transmisión o recepción.

INFORMACIÓN QUE DEBERÁN FACILITARNOS PARA LAS NUEVAS CONTRATACIONES

1. Puesto de trabajo y funciones

Puesto que va a desempeñar.

Categoría o grupo profesional.

Descripción resumida de las funciones o tareas concretas que va a realizar.

Centro de trabajo habitual.

Si prestará servicios habitualmente en distintos centros, centros móviles o itinerantes, o si existe trabajo a distancia.

2. Contratos temporales

La causa concreta que origina la contratación.

BSAIZ S.L.P
Asesoría Laboral

Las circunstancias específicas que la justifican.

La duración prevista.

La relación entre esa causa y la duración prevista del contrato.

3. Retribución

Salario pactado, salario base y complementos salariales.

Periodicidad y forma de pago.

Incentivos, comisiones, bonus, primas u otros conceptos variables.

Cuando exista retribución variable: método de cálculo, objetivos o condiciones que generan su derecho y criterios utilizados para determinar su importe.

4. Jornada y horario de trabajo

Jornada diaria, semanal y, cuando proceda, anual.

Horario habitual y distribución de la jornada.

Trabajo a turnos o nocturno.

Sistema de cambios de horario o de turno.

Horas extraordinarias y forma de compensación o retribución.

Si existe distribución irregular: sistema de fijación, días y horas de referencia y preavisos aplicables para el inicio o cancelación de la tarea.

5. Contratos fijos-discontinuos

Periodos previsibles de actividad.

Periodos previsibles de inactividad.

Cuando no sea posible concretarlos: una estimación, sin perjuicio de su concreción posterior mediante el llamamiento.

6. Periodo de prueba

Si la empresa desea establecer periodo de prueba.

Su duración concreta.

Cuando existan condiciones o sistemas específicos de evaluación durante dicho periodo, deberán comunicárnoslos.

7. Vacaciones

Si la empresa dispone de un sistema específico para la fijación de vacaciones distinto o complementario al previsto en la normativa o en el convenio colectivo.

8. Formación

Formación obligatoria vinculada al puesto.

Formación proporcionada por la empresa.

Planes o compromisos específicos de formación.

9. Sistemas automáticos o algoritmos

Si se utilizan programas, aplicaciones o sistemas automatizados que intervengan en decisiones sobre asignación de tareas, horarios, salarios o incentivos, evaluaciones, promoción, lugar de trabajo o extinción del contrato.

En estos casos, deberán comunicarnos también las pautas, criterios o reglas que influyan en dichas decisiones.

INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Necesitamos tener actualizada determinada información general de cada empresa. Les rogamos que nos comuniquen, si todavía no disponemos de ella o si se produce alguna modificación, la existencia de:

- Plan de igualdad.
- Política empresarial específica de conciliación personal, laboral y familiar que desarrolle o mejore los mínimos legales.
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Medidas o recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, cuando resulten aplicables.
- Mejoras voluntarias de las prestaciones de Seguridad Social.
- Planes o fondos de pensiones promovidos por la empresa y aportaciones realizadas.
- Cualquier procedimiento interno específico que pueda afectar a las condiciones de trabajo.
- Cualquier régimen específico de modificación de puesto, funciones, salario, horario o jornada.

No será necesario que nos faciliten nuevamente información que ya tengamos actualizada en la asesoría, como el convenio colectivo aplicable o la mutua, salvo que se haya producido algún cambio.

TRABAJADORES QUE PRESTEN SERVICIOS EN EL EXTRANJERO

Cuando una persona trabajadora vaya a prestar normalmente servicios en el extranjero durante un periodo superior a cuatro semanas consecutivas, deberán comunicárnoslo previamente. Necesitaremos conocer, entre otros datos:

- País o países de destino.
- Duración prevista.
- Moneda en la que se abonará el salario.
- Retribuciones o ventajas vinculadas al desplazamiento.
- Gastos de viaje, dietas, alojamiento y manutención, cuando proceda.

BSAIZ S.L.P
Asesoría Laboral

- Condiciones de repatriación.

Cuando se trate de desplazamientos dentro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo podrán existir obligaciones adicionales. Esta información debe comunicarse antes de la salida al extranjero.

CAMBIOS POSTERIORES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Cuando posteriormente se modifique alguna de las condiciones esenciales comunicadas a la persona trabajadora, la empresa deberá informar de la modificación por escrito lo antes posible y, como máximo, el mismo día en que el cambio produzca efectos. Por ello, rogamos que nos comuniquen previamente cualquier modificación relativa a jornada, horario, turnos, puesto o funciones, centro de trabajo, salario, incentivos u otras condiciones esenciales.

CONTRATOS YA VIGENTES

No es necesario rehacer automáticamente todos los contratos existentes. No obstante, cuando una persona trabajadora con contrato vigente solicite la información prevista en la nueva normativa y no disponga ya de ella, la empresa deberá facilitársela en el plazo máximo de 30 días hábiles desde la recepción de la solicitud. Si reciben una petición de este tipo, les rogamos que nos la remitan inmediatamente.