

CIRCULAR INFORMATIVA · DEPARTAMENTO LABORAL

NUEVAS OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Estimados clientes,

Les informamos de la reciente publicación del [Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre](#), por el que se transpone 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 Unión Europea. La norma amplía de forma notable la información que las empresas deben facilitar por escrito a las personas trabajadoras sobre las condiciones esenciales de su contrato.

Entrada en vigor: 5 de octubre de 2026 (a los veinte días de su publicación en el BOE).

Deroga: el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, sobre información al trabajador.

A continuación, les resumimos los puntos clave de esta reforma.

1. Ámbito de aplicación - El Real Decreto resulta de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras, con algunas particularidades relevantes:

- **Duración de la relación laboral:** el bloque general de obligaciones solo se aplica a relaciones laborales de duración superior a **cuatro semanas**.
- **Personal empleado público:** queda incluido, con las peculiaridades de su legislación específica.
- **Relaciones laborales especiales:** resultan de aplicación cuando su normativa propia se remita al Estatuto de los Trabajadores.

2. Información que deberá facilitarse por escrito - La empresa deberá informar a la persona trabajadora sobre los siguientes extremos, ya sea porque consten en el propio contrato o, si no es así, mediante un documento escrito complementario:

Retribución: desglose del **salario base** y de cada **complemento salarial** por separado, indicando periodicidad y método de pago, así como el modo de cálculo de los conceptos variables.

Jornada y tiempo de trabajo: duración y distribución horaria diaria, semanal y anual; identificación del trabajo nocturno o a turnos; procedimientos para modificar horarios y turnos; régimen de horas extraordinarias; duración de las vacaciones y forma de fijarlas; y, si existe distribución irregular de la jornada, el sistema de fijación y los **periodos mínimos de preaviso**.

Periodo de prueba: duración concreta y condiciones aplicables.

Extinción del contrato: requisitos formales y duración de los plazos de preaviso.

Convenio colectivo aplicable: datos que permitan identificarlo, incluyendo código y fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente.

Sistemas algorítmicos o de inteligencia artificial (principal novedad): si la empresa utiliza sistemas automatizados para la toma de decisiones sobre asignación de tareas, jornada, salarios, promoción profesional, lugar de trabajo o extinción del contrato, deberá informar sobre las **pautas, criterios y reglas de funcionamiento** de dichos sistemas.

Seguridad Social y previsión social: mutua o entidad colaboradora, mejoras voluntarias de la acción protectora, y planes o fondos de pensiones promovidos por la empresa, con sus aportaciones.

3. Igualdad y conciliación - El Real Decreto refuerza también la información relativa a las políticas de igualdad de la empresa:

- **Plan de Igualdad:** existencia, periodo de vigencia y forma de acceder al documento.
- **Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo:** existencia, conductas que aborda, canales de denuncia y garantías de confidencialidad.
- **Medidas para la igualdad de las personas LGTBI:** cuando la empresa disponga de un conjunto planificado de medidas y recursos.
- **Políticas de conciliación:** cuando la empresa mejore los mínimos exigidos por la legislación laboral.

4. Prestación de servicios en el extranjero - Cuando la persona trabajadora vaya a prestar servicios en el extranjero por un periodo superior a **cuatro semanas consecutivas**, la empresa deberá informar, además, antes de su partida, sobre:

- El país o países en los que se desarrollará el trabajo.
- La duración prevista del trabajo en el extranjero.
- La moneda en la que se abonará el salario.
- Las compensaciones por gastos, viajes y dietas.
- Las condiciones de repatriación, si estuviera prevista.

5. Plazos de entrega y modificaciones posteriores

- La información deberá facilitarse **antes del inicio de la relación laboral**.
- Cualquier modificación posterior de las condiciones informadas deberá comunicarse por escrito lo antes posible y, **como máximo, el mismo día en que el cambio surta efecto**.
- La información puede entregarse en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible, y la empresa deberá conservar prueba de su entrega o recepción.

6. Contratos ya vigentes - Para las personas trabajadoras ya contratadas antes de la entrada en vigor de la norma, la empresa deberá facilitar esta nueva información **si la persona trabajadora lo solicita por escrito**, en un plazo de **30 días hábiles** desde la solicitud, salvo que la información ya obre en su poder.

7. Qué necesitaremos — Para poder confeccionar los nuevos contratos conforme a la nueva norma, junto con los datos habituales de alta:

- ☐ **Descripción del puesto:** caracterización o descripción resumida de las funciones, más allá de la categoría o grupo profesional.
- ☐ **Detalle salarial completo:** salario base y complementos desglosados, periodicidad, método de pago y, si hay conceptos variables, su modo de cálculo.
- ☐ **Jornada y turnos:** distribución horaria diaria, semanal y anual, régimen de turnos o trabajo nocturno, y procedimientos de modificación.
- ☐ **Jornada irregular (si aplica):** sistema de fijación, días y horas de referencia, y periodos mínimos de preaviso.
- ☐ **Sistemas algorítmicos o de IA (si los utiliza):** pautas, criterios y reglas de funcionamiento de los sistemas empleados en decisiones sobre condiciones de trabajo.
- ☐ **Planes e igualdad:** Plan de Igualdad, políticas de conciliación, protocolo de acoso y medidas para la igualdad LGTBI, si existen.
- ☐ **Mutua y previsión social:** entidad gestora o colaboradora, mejoras voluntarias y planes o fondos de pensiones, si los hubiera.
- ☐ **Trabajo en el extranjero (si aplica):** país de destino, duración, moneda de pago, compensaciones y condiciones de repatriación.

Cada situación empresarial es distinta y algunos aspectos de esta norma —en particular, la información sobre sistemas algorítmicos y las políticas de igualdad— pueden requerir un análisis específico según el sector y el convenio colectivo aplicable. En **GESEM CONSULTORES** estamos revisando ya nuestros modelos de contrato y documentos informativos para adaptarlos a esta nueva regulación. Les mantendremos informados sobre cualquier novedad relevante.

En Valencia, a 16 de septiembre de 2026

Reciban un cordial saludo,

Departamento Laboral de GESEM CONSULTORES