

C09/IGU/2026 – Nuevas obligaciones de información laboral en los contratos

Muchos han sido los post y las informaciones sobre el Real Decreto 723/2026. Pero, ¿qué trata exactamente? Esta norma amplía la información escrita que debe recibir la plantilla sobre su contrato y condiciones de trabajo. Entrará en vigor el **5 de octubre de 2026**, aplicando a aquellas relaciones laborales de más de cuatro semanas. Las actividades especiales de pesca y gente de mar cuentan, en este mismo real decreto, con reglas específicas cualquiera que sea la duración del contrato.

Nos vamos a centrar en las relaciones laborales del régimen general, siendo los cambios más importantes los siguiente:

- Más detalle en la información contractual. Deberán comunicarse, entre otros datos, la causa concreta de los contratos temporales, funciones y grupo profesional, salario base y complementos separados, criterios de retribución variable, jornada, vacaciones, período de prueba, formación, convenio aplicable y reglas de extinción y preaviso. Si ya figuran en el contrato escrito entregado, no hay que repetirlos; los datos ausentes deben completarse por escrito.
- Jornada previsible y herramientas automatizadas. Si hubiera distribución variable en la empresa, se informará de los días y horas de referencia y de los preavisos para iniciar o cancelar tareas; para fijos-discontinuos, de los períodos de actividad e inactividad o su estimación. Si se emplean sistemas algorítmicos para decidir condiciones laborales, se comunicarán su existencia y sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento.
- Políticas y desplazamientos. Se deberá informar sobre el plan de igualdad de la empresa, así como el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo; sobre las políticas de conciliación y medidas LGTBI, cuando la empresa tenga obligación de tenerlas. Además, en aquellos casos donde puedan existir períodos de trabajo en el extranjero de más de cuatro semanas consecutivas, se añadirá información sobre destino, duración, retribución, gastos y eventual repatriación (en desplazamientos transnacionales hay más especificaciones en la norma).
- Plazos y prueba de entrega. La información general deberá facilitarse antes del inicio del empleo y los cambios, como máximo el día en que surtan efecto. Cabe papel o formato electrónico accesible, almacenable e imprimible, conservando prueba de transmisión o recepción.

Los deberes que marcan esta norma son revisar modelos de contratación e incorporación, inventariar los sistemas automatizados y establecer un circuito de actualización con justificante de entrega de las condiciones contractuales y los posibles cambios futuros. Para relaciones ya vigentes, el 5 de octubre, la información anterior que no obre en poder del trabajador se facilitará si la solicita, dentro de 30 días hábiles, los cambios posteriores se comunicarán en el plazo ordinario. Es muy importante entender que la futura publicación del modelo del SEPE no aplaza estas obligaciones.

Contacto:

Maria Sastre Plomer

igualdad@caeb.com.es

Tel. 971 70 60 14

**CIRCULARS
INFORMATIVAS**



**Conselleria de Treball,
Funció Pública i Diàleg Social**
Direcció General d'Igualtat
i Conciliació



www.caeb.es/servicios/igualdad