

NUEVAS OBLIGACIONES DE INFORMACION EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO

El 5 de octubre entraron en vigor las nuevas **obligaciones de información de las empresas sobre los elementos esenciales de la relación laboral**, obligaciones reguladas por el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, publicado el día 15.

El contrato de trabajo amplía la información que deberá incluir sobre condiciones pactadas, a fin de garantizar seguridad jurídica.

Estas obligaciones se aplicarán, con carácter general, a todas las relaciones laborales sujetas al Estatuto de los Trabajadores cuya duración supere las cuatro semanas, ya sea en el contrato de trabajo o en un documento complementario cuando no conste en el mismo.

En este sentido, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha publicado **un modelo orientativo de documento informativo sobre elementos mínimos que deben figurar** en los contratos, así como modelos de contrato de trabajo.

Estos son los elementos mínimos que deberán incluir los contratos de trabajo:

- Identificación de la empresa y el trabajador.
- Fecha de inicio de la relación laboral y, en los contratos temporales, fecha de finalización o duración prevista.
- Lugar del centro de trabajo; si trabaja en remoto, en varios centros o de forma itinerante, esta situación también deberá constar en la documentación.
- La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo y descripción del puesto de trabajo.
- En los contratos temporales, deberán especificarse las circunstancias que justifican la temporalidad y su relación con la duración prevista, así como la causa.
- Salario base, complementos salariales desglosados, componentes variables y criterios de cálculo, así como la forma y la periodicidad del pago.
- Jornada de trabajo duración y distribución del horario diario, semanal y anual, indicando si existe trabajo nocturno o a turnos.
- Acuerdos sobre horas extraordinarias y su retribución.
- Vacaciones y procedimiento para fijarlas.
- En contratos fijos discontinuos, períodos estimados de actividad e inactividad.
- Duración y condiciones del período de prueba.
- Formación proporcionada por la empresa.
- Identificación del convenio aplicable.
- Información sobre la entidad gestora o colaboradora de la seguridad social, mejoras voluntarias y planes y fondos de pensiones promovidos por la empresa.
- Procedimiento y plazos aplicables a la extinción de la relación laboral.

- Identificación del plan de igualdad en caso de existencia, política de conciliación, protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y medidas LGTBI.
- Deberá informarse sobre la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados que intervengan en decisiones relacionadas con la jornada, asignación de tareas, salarios, promociones, lugar de trabajo o extinción del contrato.
- Procedimiento para modificar las funciones, categoría profesional, salario o jornada laboral.

En determinadas materias expuestas, se podrá seguir informando mediante una referencia expresa al convenio colectivo o a la normativa laboral aplicable, dicha referencia ha de permitir identificar claramente la regulación correspondiente.

Asimismo, los trabajadores contratados antes del 5 de octubre pasado podrán solicitar la información adicional prevista en la nueva normativa y la empresa deberá facilitarla en un plazo de 30 días hábiles desde la recepción de la solicitud.

22 de octubre de 2026

