

Nuevas obligaciones de información al contratar

Lo que su empresa debe saber del Real Decreto 723/2026, explicado de forma sencilla.

OBLIGATORIO DESDE

5 de octubre de 2026

Antes

de que la persona
empiece a trabajar

Por escrito

en papel o en formato
digital

Cada cambio

se comunica como tarde
el día en que se aplica

Art. 1 ¿De qué trata?

Es una norma que obliga a las empresas a **explicar por escrito a cada persona que contratan** sus condiciones de trabajo: qué va a hacer, cuánto va a cobrar, qué horario tendrá, etc. El objetivo es que el trabajo sea **transparente y previsible**. Sustituye a la norma de 1998 y aplica una directiva europea.

Afecta a los contratos de **más de 4 semanas**.

Art. 3 ¿Qué tiene que contar?

Si el contrato ya lo recoge todo, **no hace falta nada más**. Si le falta algo, debe entregar un documento aparte con lo que falte. Como mínimo:

- ☐ Quiénes firman el contrato
- ☐ Fecha de inicio y, si es temporal, de fin
- ☐ Domicilio de la empresa y lugar de trabajo
- ☐ Qué trabajo hará y, si es temporal, **el motivo concreto**
- ☐ Categoría o grupo profesional
- ☐ Salario base y **cada plus por separado**; cómo se calculan los variables
- ☐ Horario, turnos, noches, horas extra y vacaciones
- ☐ Jornada irregular y fijos-discontinuos: preavisos y temporadas
- ☐ Periodo de prueba
- ☐ Derecho a formación
- ☐ Si viene de ETT: empresa usuaria y motivo
- ☐ Si usa **programas o algoritmos** que deciden turnos, tareas, sueldos o despidos
- ☐ Plan de igualdad, conciliación y **protocolo de acoso**
- ☐ Medidas LGTBI, si las tiene
- ☐ Cómo se termina el contrato y preavisos
- ☐ Convenio aplicable (código, publicación y vigencia)
- ☐ Mutua, mejoras voluntarias y planes de pensiones
- ☐ En qué casos y cómo pueden cambiar las condiciones

Algunos datos (salario, jornada, vacaciones, prueba, formación, preavisos, mutua) pueden darse **remitiendo al convenio o a la ley**, siempre que la referencia sea clara.

Art. 4 Si trabaja en el extranjero

Si la persona va a trabajar fuera de España **más de 4 semanas seguidas**, añade: país, duración, moneda del salario, dietas, gastos y ventajas, y si habrá vuelta pagada (repatriación). Si va a otro país de la UE, también el salario que le corresponde allí, los gastos de viaje y alojamiento y el enlace a la web oficial de desplazamientos de ese país.

Art. 5 Si algo cambia

Cualquier cambio en esas condiciones se comunica **por escrito**. **Excepción:** si la información se dio remitiendo al convenio o a la ley y lo que cambia es el propio convenio o ley (por ejemplo, las nuevas tablas salariales), no hace falta avisar.

Art. 6 ¿Cómo se entrega?

Forma	En papel o digital (correo, portal del empleado...)
Requisitos	Que la persona pueda leerlo, guardarlo e imprimirlo
Prueba	La empresa debe guardar justificante de la entrega o recepción
Accesible	Adaptado y comprensible para personas con discapacidad

Art. 7 ¿Cuándo se entrega?

Al contratar

Antes del primer día de trabajo

Extranjero

Antes de salir de viaje

Cambios

Cuanto antes y, como tarde, el día en que se aplican

¡Atención! Antes había 2 meses de margen para informar. **Ahora es antes de empezar.** No hacerlo puede suponer una sanción de la Inspección de Trabajo.

Disp. final 4.ª ¿Desde cuándo?

La norma se publicó en el BOE el **15 de septiembre de 2026** y entra en vigor a los **20 días: el 5 de octubre de 2026**. Desde ese día, todas las contrataciones de más de 4 semanas deben cumplir estas reglas.

¿Y los contratos que ya tengo?

Si una persona de su plantilla **se lo pide**, tendrá que darle esta información en **30 días hábiles** (si no la tiene ya). Y cualquier cambio que haga a partir del 5 de octubre debe comunicarlo por escrito en el plazo normal.

5 consejos prácticos

- Tenga a mano los datos de su **convenio** (código y fecha de publicación) y de su **mutua**.
- Si tiene **plan de igualdad** o **protocolo de acoso**, háganoslo llegar.
- Díganos si usa **programas o aplicaciones** que asignen turnos, tareas o evalúen al personal de forma automática.
- Avísenos de cada contratación **con antelación**: la información se entrega antes del primer día.
- Guarde siempre el **justificante de entrega** (firma o acuse).

¿Dudas? Le ayudamos

Nuestro equipo laboral prepara el documento informativo junto con el contrato y lo adapta a su convenio.

javier@utrece.com

+34 959 26 25 10 | +34 670 67 73 47

utrece.com