

NUEVAS OBLIGACIONES CON RELACION A LA INFORMACIÓN QUE DEBE CONTENER EL CONTRATO DE TRABAJO

El próximo 7 de octubre de 2026 entrará en vigor el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, que amplía la información que las empresas deben facilitar a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales de su contrato y sus condiciones de trabajo, siendo de aplicación en todo caso únicamente a los contratos de duración prevista superior a cuatro semanas.

Buena parte de la información que ahora exige expresamente la nueva regulación ya se venía incorporando de manera habitual en los contratos de trabajo elaborados por Servicis, por lo que centraremos nuestro análisis en aquellas cuestiones que presentan una verdadera novedad o requieren una adaptación adicional.

Entre los principales extremos respecto de los que no cabe sustituir la información mediante una remisión a la ley o al convenio colectivo, destacan:

- Puesto de trabajo y clasificación profesional, con una descripción resumida de la prestación que permita conocer suficientemente las funciones a desempeñar. Esta última parte, relativa a la descripción, constituye la novedad sobre este apartado.
- Cuando existan conceptos retributivos variables, su modo de cálculo y los criterios que determinen su percepción.
- Cuando exista distribución irregular de jornada, el sistema utilizado para determinarla, las horas y días de referencia en los que pueda exigirse la prestación de servicios y los correspondientes períodos mínimos de preaviso para el comienzo de la tarea o su cancelación.
- La existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones que intervengan en decisiones relativas a las condiciones de trabajo, así como sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento cuando afecten, entre otras materias, a la jornada, asignación de tareas, salarios, promoción profesional, lugar de trabajo o extinción del contrato.
- La existencia e identificación del plan de igualdad y del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, cuando la empresa disponga de ellos, deberá informarse sobre la política empresarial de conciliación que adapte o desarrolle los mínimos establecidos en la legislación laboral y sobre el conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- La identificación precisa del convenio colectivo aplicable, incluyendo su código, fecha de publicación, período de vigencia y, en su caso, situación de ultraactividad. Con anterioridad bastaba con mencionar el título del convenio.
- Los supuestos y procedimientos previstos para modificar determinados elementos esenciales de la relación laboral relativos a las funciones y clasificación profesional, retribución y tiempo de trabajo.

El Real Decreto prevé que esta información deberá figurar en el contrato de trabajo o facilitarse mediante uno o varios documentos escritos complementarios, si bien recomendamos, en la medida de lo posible, su entrega junto con el contrato.

Cuando se produzca una modificación en las áreas de obligada información, dicha información debe comunicarse lo antes posible y en todo caso, como máximo, el mismo día en que produzcan efectos.

Atención: este plazo de información no sustituye aquellos plazos de preaviso específicos que resulten legalmente exigibles. Así, por ejemplo, las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter individual deberán continuar siendo preavisadas con **quince días de antelación** a su fecha de efectos.

Por el contrario, respecto de las siguientes materias la información podrá facilitarse mediante una referencia precisa a la disposición legal, reglamentaria o convenio colectivo aplicable.

Entre ellas se encuentran:

- el salario base y los complementos salariales, así como su periodicidad y método de pago;
- determinados aspectos de la jornada ordinaria, trabajo nocturno, turnos y horas extraordinarias;
- vacaciones;
- período de prueba;
- formación;
- procedimiento, requisitos formales y preavisos para la extinción de la relación laboral, y determinados aspectos de Seguridad Social.

¿Qué ocurre con los contratos ya vigentes?

La entrada en vigor del Real Decreto no obliga a entregar de oficio una nueva comunicación a toda la plantilla.

Respecto de las relaciones laborales existentes el 5 de octubre, la empresa deberá facilitar la información prevista en la nueva regulación **cuando sea solicitada por la persona trabajadora** y esta no obre ya en su poder, disponiendo para ello de un plazo de treinta días hábiles desde la solicitud.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, debería haber puesto a disposición de empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo destinado a facilitar el cumplimiento de estas obligaciones, en el plazo de veinte días desde la publicación del Real Decreto, sin que, a día de hoy, se haya procedido a su publicación.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que el Real Decreto prevé expresamente que la ausencia de dicho modelo no exime de la aplicabilidad de estas nuevas obligaciones, por lo que las empresas deberán adaptar sus procedimientos de contratación desde la entrada en vigor de la norma con independencia de que el modelo se encuentre ya disponible.

Recomendaciones. Sin perjuicio de que se vaya ajustando la redacción de los contratos a medida que la norma sea objeto de desarrollo o, en su caso, se establezca un modelo *ad hoc* por el SEPE, según establece el propio Real Decreto, la información a la hora de preparar los contratos deberá ser lo más completa posible, poniendo particular énfasis en los siguientes puntos:

- Retribución variable: delimitación de los conceptos que la componen, así como de los mecanismos que regirán su importe.
- Horas extraordinarias: cuando existan pactos o condiciones específicas distintas o adicionales a las previstas legal o convencionalmente sobre la realización, compensación o retribución de las horas extraordinarias, deberá facilitarse información suficiente sobre su contenido y alcance. En otro caso, podrá efectuarse una remisión precisa a la normativa legal o al convenio colectivo aplicable.
- Distribución irregular de la jornada:
 - o El sistema de fijación de dicha distribución (horas y/o días en los que la empresa puede exigir la prestación de servicios)
 - o Los periodos mínimos de preaviso.
 - o En caso de contratos fijo-discontinuos: los periodos de actividad e inactividad, reales o estimados.

La aplicación de estas nuevas obligaciones exigirá una mayor individualización en la preparación de determinados contratos de trabajo, así como disponer de información más detallada sobre las condiciones pactadas con cada trabajador. Por ello, en las próximas semanas actualizaremos el modelo de comunicación de datos utilizado para las solicitudes de alta, incorporando la información adicional necesaria para poder confeccionar correctamente los contratos.

Obligación de comunicación a la tesorería general de la seguridad social del código de ocupación de los trabajadores (C.N.O.) contratados con anterioridad a 2 de enero de 2023.

El Real Decreto 643/2026, de 29 de julio, establece la obligación de comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el código correspondiente a la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) de las personas trabajadoras contratadas con anterioridad al 2/01/2023 y que se encuentren actualmente en la empresa.

A estos efectos, desde Servicis revisaremos la situación de las plantillas gestionadas e iremos remitiendo a cada cliente una comunicación personalizada respecto de los trabajadores a los que resulte de aplicación esta obligación, con objeto de recabar la información necesaria, determinar correctamente el código de ocupación correspondiente y proceder posteriormente a su comunicación a la Seguridad Social dentro del plazo establecido.

Agradeceremos su pronta colaboración una vez reciban dicha comunicación, a fin de poder cumplimentar esta obligación con suficiente antelación.

Reciba un afectuoso saludo.

Bilbao, 30 de Septiembre de 2026.

LE RECORDAMOS NUESTRO HORARIO DE INVIERNO

Le recordamos que desde el 1 de octubre de 2026 y hasta el 31 de mayo de 2027 el **horario de atención a los clientes es:**

LUNES A JUEVES de 9:00 a 13:30 horas y de 15:30 a 17:30 horas

LOS VIERNES de 8:30 a 14:00 horas

En este sentido, les recordamos que han de remitirnos la documentación para proceder a las altas de nuevos trabajadores con al menos **2 días hábiles de antelación al inicio de la relación laboral**, con la finalidad de que las mismas puedan ser cursadas en la Seguridad Social **en todo caso antes del inicio de la actividad laboral**. Muchas gracias.