Madrid, 15 de septiembre de 2026

Monográfica: 5/2026

Condiciones laborales transparentes y previsibles

Con un retraso de más de cuatro años sobre el plazo máximo de transposición, en el Boletín Oficial del Estado de hoy se publica el **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.

Para llevar a cabo la transposición de la citada Directiva, el nuevo decreto tiene por objeto el **desarrollo del artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores** (ET) en materia de información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y sobre las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral. Conviene recordar que el art. 8.5 ET prevé expresamente que: *"Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito"*.

- **Entrada en vigor de la norma**

Tal como prevé su disposición final cuarta, el Real Decreto 723/2026 entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE, esto es, el próximo 5 de octubre.

- **Ámbito de aplicación**

El decreto es de aplicación **a todos los trabajadores** (art. 1.1. ET), si bien contempla determinadas especialidades para algunos colectivos como los pescadores, gente del mar, relaciones laborales de carácter especial, empleados públicos, y para los contratos de trabajo de duración inferior a cuatro semanas.

- **Información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo**

Bajo esta denominación, el Capítulo II del nuevo real decreto desarrolla toda una serie de nuevas obligaciones de información sobre las condiciones de trabajo y elementos esenciales del contrato, que pasamos a reseñar, teniendo en cuenta que dichas obligaciones se entenderán cumplidas cuando la información figure ya en el contrato de trabajo formalizado por escrito; en caso de que el contrato escrito contenga solo parcialmente dicha información, la empresa deberá facilitar por escrito al trabajador la información restante, en los términos y plazos establecidos en el decreto.

- **Método de información a los trabajadores**

Cuando no conste en el contrato de trabajo formalizado por escrito, la información al trabajador se proporcionará y transmitirá en **papel o en formato electrónico**, siempre que sea accesible para el trabajador, que se pueda almacenar e imprimir y que la empresa conserve la prueba de la transmisión o recepción.

En el caso de trabajadores con **discapacidad o con capacidad intelectual límite**, la empresa debe asegurar que toda la información prevista en esta norma sea accesible y comprensible.

- **Plazos de información**

La información deberá ser facilitada por la empresa al trabajador **con carácter previo al inicio de la relación laboral**, y, cuando se trate de prestación de servicios en el extranjero, antes de su partida.
Asimismo, la información sobre las **modificaciones** de los elementos o condiciones sobre los que se ha informado a los trabajadores deberá ser entregada lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

- **¿Qué ocurre con las relaciones laborales en vigor?**

Las obligaciones previstas en este nuevo decreto se aplican también a las relaciones laborales que se encuentren vigentes a la fecha de su entrada en vigor; por ello, **las empresas deberán facilitar a los trabajadores que lo soliciten**, en el plazo de treinta días hábiles a partir de la recepción de la solicitud y siempre que no obrara ya en su poder, toda la información a que se refiere la nueva disposición.

- **¿De qué tiene que informar el empresario al trabajador?**

La información a la que alude el punto anterior incluirá, al menos, los siguientes extremos que se relacionan a continuación, si bien, en el caso de la información a que se refieren las letras f) 1.º, g) 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, h), i), n) y p), podrá realizarse una **referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos** de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

a) La identidad de las partes que suscriben el contrato de trabajo.

b) La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la fecha de finalización o la duración previsible del contrato.

c) El domicilio social de la empresa y, cuando sean distintos, el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente y el del centro al que queda adscrito el trabajador cuando desarrolle trabajo a distancia. Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes o cuando tenga la facultad para determinar libremente su lugar de prestación de servicios, se harán constar estas circunstancias.

d) El contenido de la prestación laboral y, **cuando la contratación sea temporal**, la identificación precisa de la causa habilitante de dicha contratación, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista del contrato.

e) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeña el trabajador, incluida la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.

f) En relación con el **salario**:
1.º La cuantía del salario base y de cada uno de los complementos salariales, indicados de forma separada, así como su periodicidad y método de pago.

2.º El modo de cálculo de los conceptos salariales que sean variables y los criterios que determinan su percepción.

g) En materia de **tiempo de trabajo**:

1.º La duración y la distribución horaria de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual. En particular, se identificará cuando la totalidad o parte de la jornada se desarrolle mediante trabajo nocturno o a turnos.
2.º Los supuestos y procedimientos para la modificación de la duración y distribución de la jornada de trabajo y, en su caso, los cambios de turno.
3.º Los acuerdos relativos a las horas extraordinarias y su retribución.
4.º La duración de las vacaciones y el procedimiento por el que se fijará el periodo o periodos de su disfrute.
5.º En caso de que se establezca una **distribución irregular de la jornada** a lo largo del año:

i. El sistema de fijación de dicha distribución, identificando las horas y los días de referencia en los que la empresa puede exigir la prestación de servicios.
ii. Los períodos mínimos de preaviso que deben operar antes del comienzo de la tarea y de su cancelación.
iii. En el caso de contratos fijo-discontinuos, los periodos de actividad e inactividad o su estimación, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

h) La duración y las condiciones del **período de prueba**, cuando se concierte, lo que incluirá:
1.º La duración concreta, ya se encuentre dentro del límite de seis meses previsto legalmente o se trate de un periodo superior fijado por convenio colectivo.
2.º La información relativa a las obligaciones respectivas de la empresa y el trabajador de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

i) El derecho a formación proporcionada por la empresa.

j) En el caso de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, la identidad de la empresa usuaria y la causa que habilita a la celebración de cada contrato de puesta disposición.

k) La existencia de **sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones**. Lo anterior incluirá las pautas, criterios y reglas de funcionamiento de los citados sistemas cuando se empleen para la toma de decisiones relativas a la determinación, la fijación, variación o modificación de condiciones de trabajo, tales como la duración y distribución de la jornada, la asignación de tareas, la determinación de los salarios, de la progresión profesional, del lugar de trabajo o de la extinción del contrato.

l) La existencia y la identificación del **plan de igualdad** aplicable a la empresa, así como, en caso de que se disponga, la política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar, cuando adapte o desarrolle la mínima

exigida por la legislación laboral. Asimismo, informará sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

m) El conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, en el caso de que se disponga de ello.

n) El procedimiento de extinción del contrato, incluidos los requisitos formales y la duración de los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar la empresa y el trabajador o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.

o) En cuanto al convenio o convenios colectivos aplicables a la relación laboral, se informará sobre los datos concretos que permitan la identificación de cada uno, incluyendo una referencia al código de cada convenio y a la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente; así como sobre su periodo de vigencia y, en su caso, su situación de ultraactividad vigente.

p) El sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social que opere en la empresa. En particular, se informará sobre la **entidad gestora de o colaboradora con la Seguridad Social** por la que la empresa opta para la cobertura de cualquier tipo de contingencia o prestación, así como sobre la colaboración directa de la propia empresa. También deberá informar de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, así como identificar los planes y fondos de pensiones promovidos en favor de los trabajadores y las aportaciones realizadas a los mismos.

q) Los supuestos en los que podrían producirse modificaciones en alguno de los elementos esenciales o condiciones de ejecución previstos en las letras d), e), f) y g), así como los procedimientos que deberían seguirse para ello.

- **Información en caso de prestación de servicios en el extranjero**

Adicionalmente a la información recogida en el punto anterior, la empresa deberá informar al trabajador que tenga que prestar normalmente sus servicios en el extranjero, siempre que la duración de cada período **supere las cuatro semanas consecutivas**, la siguiente información:

a) El país o países en los que debe llevarse a cabo el trabajo.
b) La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.
c) La moneda de curso legal en la que se pagará el salario.
d) Las retribuciones en dinero o en especie, así como las compensaciones por gastos, gastos de viaje, dietas y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero.

e) Si se encuentra prevista la repatriación del trabajador y sus condiciones.
f) En el caso de un trabajador desplazado al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional:

1.º Las retribuciones a la que tiene derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida.

2.º Toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención y, de existir, todo complemento específico por desplazamiento.

3.º El enlace al portal web oficial único a escala nacional en materia de desplazamiento desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida.

La información sobre los extremos a que se refieren los apartados 1.c) y 1.f) 1.º podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

- **Información sobre la modificación de condiciones**

La empresa deberá informar también a los trabajadores sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones a los que se refieren los apartados anteriores, si bien, dicha información por escrito no será necesaria cuando, de nuevo, la información se derive de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos que sean de aplicación y se produzca una modificación de los mismos.

- **Modelo de documento informativo**

El decreto prevé que el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal y en un plazo máximo de veinte días a partir del día de hoy, pondrá a disposición de empresas y trabajadores un modelo de documento informativo que recoja la información que deben facilitar las empresas, que será accesible, al menos, a través de su portal web oficial.

No obstante, hasta que dicho modelo sea publicado, las empresas deberán facilitar la información correspondiente en los términos establecidos en el decreto, por cualquier medio adecuado que garantice su constancia y accesibilidad para los trabajadores.