

INFORMACIÓN SOBRE LA NORMA

ASUNTO: 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.

ENLACE AL BOE: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2026/09/09/723>

FECHA DE PUBLICACIÓN EN BOE: 15 DE SEPTIEMBRE 2026

ENTRADA EN VIGOR: El 5 de octubre de 2026. **Ya está vigente.**

APLICACIÓN A LOS CONTRATOS VIGENTES: Se aplica también a los contratos que ya estaban vigentes el 5 de octubre de 2026, pero la disposición transitoria no exige entregar automáticamente toda la información a la plantilla.

Si la persona trabajadora la solicita y no dispone de ella, la empresa tiene 30 días hábiles desde la recepción de la solicitud para facilitarla.

RESUMEN

1) Objeto y finalidad:

La norma desarrolla el deber de información escrita a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, con la finalidad de reforzar la transparencia y la previsibilidad de las condiciones de trabajo, e incorpora parcialmente la Directiva (UE) 2019/1152.

2) Ámbito de aplicación (regla general y especialidades):

- Se aplica, con carácter general, a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores
- El régimen de información del Capítulo II se vincula a relaciones laborales de más de cuatro semanas (según la propia delimitación que realiza la norma).
- Establece un desarrollo específico para pescadores (Cap. III) y personas trabajadoras del mar (Cap. IV), con exigencias propias sobre contratación e información.

3) Obligación informativa: contenido mínimo de la información escrita (art. 3).

La empresa debe facilitar por escrito (en el contrato o en documento complementario) información sobre los elementos esenciales del contrato y condiciones de ejecución. Esta obligación se entenderá cumplida cuando dicha información figure ya en el contrato de trabajo.

Cuando el contrato de trabajo escrito contenga sólo parcialmente dicha información, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora la información restante, en los plazos y términos establecidos en este RD.

La información incluirá, como mínimo, los siguientes extremos:

- a) La identidad de las partes.
- 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 la persona trabajadora preste sus servicios habitualmente y el del centro al que queda adscrita la persona trabajadora cuando desarrolle trabajo a distancia.
- 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 la persona trabajadora, 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. 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. 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. 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. 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. Los acuerdos relativos a las horas extraordinarias y su retribución.
 - 4. La duración de las vacaciones y el procedimiento por el que se fijará el periodo o periodos de su disfrute.
 - 5. 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 periodos 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 periodo de prueba, cuando se concierte, lo que incluirá:
 - 1. 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 en los casos justificados por la naturaleza del empleo, por el interés de la persona trabajadora o, por la necesidad de realizar la evaluación de la idoneidad de la persona trabajadora en caso de suspensión de la relación laboral.

2. La información relativa a las obligaciones respectivas de la empresa y de la persona trabajadora 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 personas trabajadoras cedidas 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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.

La información sobre los extremos a que se refieren las letras f) 1.º, g) 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, h), i), n) y p) 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.

La empresa deberá informar por escrito a la persona trabajadora sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones anteriores. No será necesario facilitar por escrito dicha información cuando la misma 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.

La información deberá facilitarse por la empresa a la persona trabajadora, cuando no conste en el contrato de trabajo, a través de uno o más documentos escritos que incluyan todos los datos exigidos. La información se proporcionará y transmitirá en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible para la persona trabajadora, que se pueda almacenar e imprimir y que la empresa conserve la prueba de la transmisión o recepción. En el caso de personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite, la empresa debe asegurar que toda la información prevista en esta norma sea accesible y comprensible.

La información deberá ser facilitada por la empresa con carácter previo al inicio de la relación laboral. La información sobre las modificaciones deberá ser entregada lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha publicado el modelo de documento informativo sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, a disposición de empresas y personas trabajadoras, para facilitar el cumplimiento de las obligaciones de información establecidas en el Real Decreto 723/2026. El modelo puede consultarse y descargarse en el apartado:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/es/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html#boton8>

o directamente en:

<https://www.sepe.es/NuevoSepe/contratos-trabajo/anexos/elementos-esenciales/documento-informativo-elementos-esenciales.pdf>

4) Disposición Derogatoria única: deroga expresamente el Real Decreto 1659/1998.