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.

OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL RD 723/2026

Finalidad de la norma

El RD desarrolla el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores en materia de información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral. Su finalidad es garantizar mayor transparencia y previsibilidad en la relación laboral

SUSTITUCIÓN DEL REGIMEN VIGENTE .

El RD sustituye íntegramente el Real Decreto 1659/1998, que actualmente desarrolla la obligación de información sobre los elementos esenciales del contrato. No es una modificación aislada: se configura como nuevo reglamento de referencia

AMBITO SUBJETIVO

Se aplicaría, con carácter general, a empresas y personas trabajadoras incluidas en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. El RD se aplicará a las relaciones laborales especiales en los términos previstos en sus normas específicas.

AMBITO SUBJETIVO

Al personal empleados público de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación vigente.

REGLA TEMPORAL

El capítulo II solo sería aplicable a relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas.

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 ue

INFORMACIÓN GENERAL (artc. 3)

La empresa deberá informar por escrito a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Elementos esenciales del contrato de trabajo (art.3.2 a)b)c)d)e))

Identidad y Lugar

- Identidad de las partes y fecha de inicio/fin.
- Domicilio social y centro(s) de trabajo (habitual o teletrabajo).
- Mención expresa si el lugar es móvil o de libre elección.

Puesto y Causa

- Categoría, grupo profesional o descripción resumida y precisa de tareas.
- Si es temporal: Identificación precisa de la causa y su conexión con la duración.

Elementos esenciales del contrato de trabajo (art.3.2 f)



En relación con el salario:

a)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.

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

DIRECTIVA 2019/1152

La remuneración, incluida la retribución de base inicial, cualesquiera otros componentes, en su caso, indicados de forma separada, y la periodicidad y el método de pago de la remuneración a la que tenga derecho el trabajador;

La información sobre los extremos a que se refieren la letra f)1º 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.

Elementos esenciales del contrato de trabajo (art.3 g)

Tiempo de trabajo y previsibilidad

1º Jornada ordinaria
Duración y distribución horaria de la jornada diaria, semanal y anual. Debe identificarse si hay trabajo nocturno o a turnos.

2º Modificaciones
Supuestos y procedimientos para modificar duración de la jornada, distribución de la jornada y cambios de turno.

3º Horas extra
Acuerdos sobre horas extraordinarias y su sistema de retribución o compensación.

4º Vacaciones
Duración y procedimiento para fijar los periodos de disfrute.

Articulo 3.3 remisión

La información sobre los extremos a que se refieren las letras ...., g) 1.º, 2.º, 3.º, 4.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.

Elementos esenciales del contrato de trabajo (art.3 g)5º)



Tiempo de trabajo y previsibilidad

Distribución irregular de la jornada a lo largo del año
I. Cuando exista distribución irregular de jornada a lo largo del año, la empresa deberá informar sobre el sistema de fijación, identificando las horas y días de referencia en los que puede exigir prestación de servicios.
II. Los períodos mínimos de preaviso que deben operar antes del comienzo de la tarea y de su cancelación..
III. En los contratos fijo-discontinuos, deberá informarse de los periodos de actividad e inactividad o, al menos, de su estimación, sin perjuicio de que después se concreten en el momento del llamamiento.

Elementos esenciales del contrato de trabajo (art.3.2h))

Periodo de prueba

¿Qué deberá informarse?

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.

Articulo 14 ET

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados

Articulo 8 DIRECTIVA

1 En caso de que una relación laboral esté sujeta a un período de prueba, tal como se defina en el Derecho o las prácticas nacionales, los Estados miembros velarán por que dicho período no exceda de seis meses.
3. Los Estados miembros podrán contemplar, con carácter excepcional, unos períodos de prueba de mayor duración en los casos en que ello esté justificado por la naturaleza del empleo o sea en interés del trabajador ....

Elementos esenciales del contrato de trabajo (art.3.2 h))

Periodo de prueba y extinción

¿Qué deberá informarse?

- Duración del periodo de prueba
- Condiciones aplicables
- Obligaciones de la empresa y de la persona trabajadora
- Experiencias que constituyen el objeto de la prueba

Articulo 14 ET

- El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
- Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
- Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.

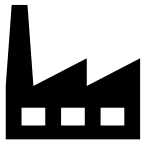
La información sobre los extremos a que se refieren la letras h) podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones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

Elementos esenciales del contrato de trabajo (art.3.2 i) y j))



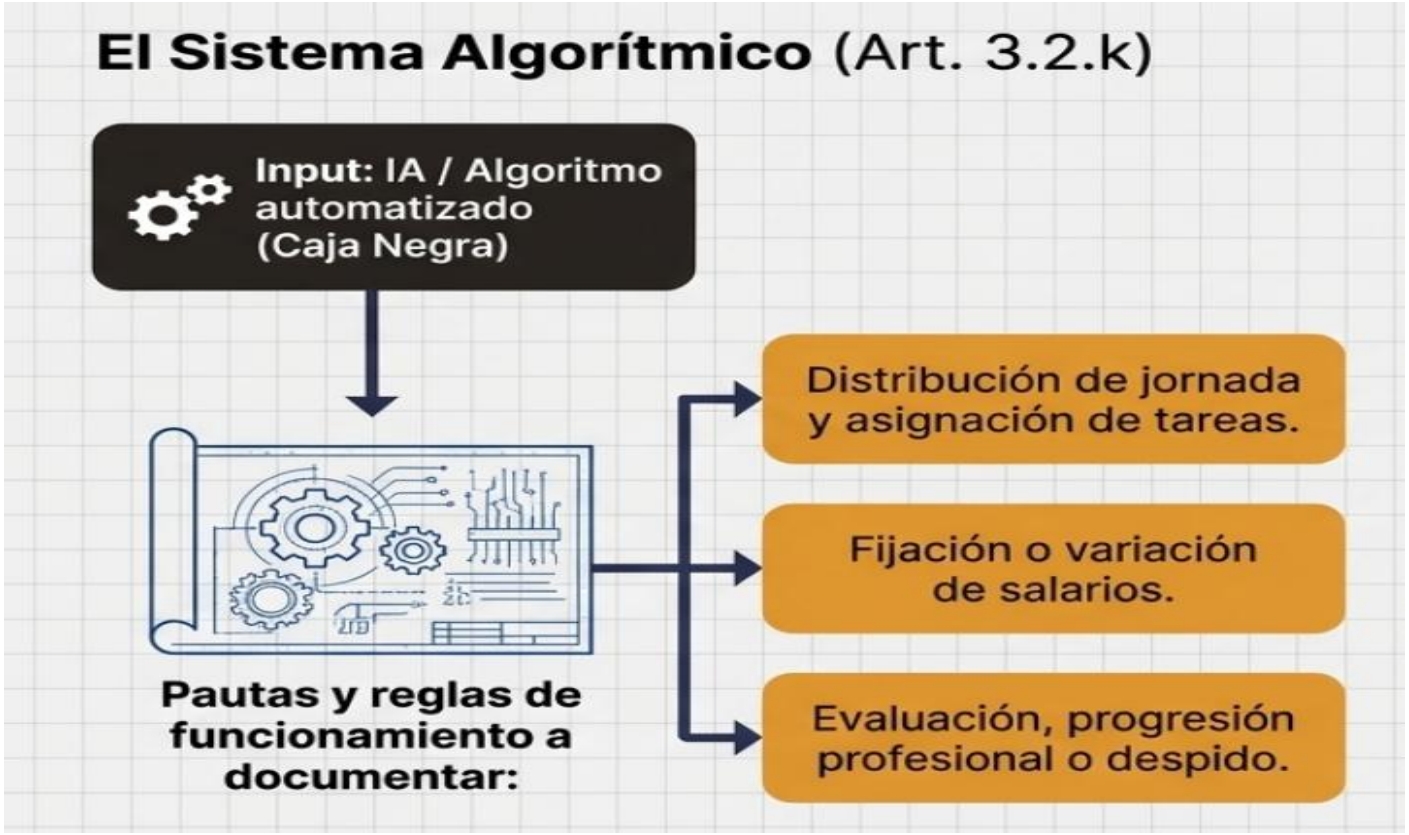
La empresa tiene la obligación de **informar por escrito** a la persona trabajadora sobre la existencia y el contenido del **derecho a la formación proporcionada por la empresa.**

La información sobre los extremos a que se refieren las letras i) 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.



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.

Elementos esenciales del contrato de trabajo (art.3)



Elementos esenciales del contrato de trabajo (art.3.2 l,m)

- [x] IDENTIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD APLICABLE
- [x] POLITICA DE CONCILIACIÓN PERSONAL,LABORAL Y FAMILIAR
- [x] PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- [x] CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS Y RECURSOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI

Elementos esenciales del contrato de trabajo (art.3.2 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.

La información sobre los extremos a que se refieren las letras n) 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.

Elementos esenciales del contrato de trabajo (art.3.2 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.

Identificación del convenio: identificándolo con precisión

Fin de las remisiones vacías: No es válido escudarse en el *"según convenio"*

Elementos esenciales del contrato de trabajo (art.3.2 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

Articulo 3.3 remisión
La información sobre los extremos a que se refieren la letra 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.

Elementos esenciales del contrato de trabajo (art.3.2 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.

d)Contenido de la prestación laboral
e)Grupo profesional
f)Salario
g)Tiempo de trabajo

Información adicional en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero ART 4

Información básica del desplazamiento: País o países en los que se trabajará, duración del trabajo en el extranjero y moneda en la que se abonará el salario.

Condiciones económicas: Retribuciones en dinero o en especie, compensaciones por gastos, gastos de viaje, dietas y ventajas vinculadas a la prestación de servicio en el extranjero.

Repatriación. Si existe repatriación prevista, deberán indicarse sus condiciones

BOARDING PASS



En desplazamientos dentro de la UE/EEE se añade información específica sobre retribución aplicable según el país, Reembolso de gastos de viaje, alojamiento y manutención y enlace oficial en materia de desplazamiento del Estado de acogida

No será de aplicación si la duración de cada periodo de trabajo en el extranjero no rebasa las cuatro semanas consecutivas

Entrega y evidencia

Antes del inicio:
La información general del artículo 3 deberá facilitarse con carácter previo al inicio de la relación laboral. .

Papel o electrónico:
La información podrá transmitirse en papel o formato electrónico. Si se usa formato electrónico, debe ser accesible, almacenable e imprimible, y la empresa debe conservar prueba de transmisión o recepción.

Accesibilidad:
En el caso de personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite, la empresa deberá asegurar que toda la información sea accesible y comprensible.



Cambios posteriores:
Cualquier modificación de los elementos informados deberá comunicarse por escrito lo antes posible y, como máximo, el día en que el cambio surta efecto.

Modelo oficial:
El SEPE pondrá a disposición de empresas y trabajadores un modelo de documento informativo que recoja el contenido exigido por el RD.

Relaciones vigentes:
Las personas trabajadoras con contratos ya en vigor podrán solicitar la información; si no obra en su poder, la empresa deberá facilitarla en 30 días hábiles.

Cronograma de Ejecución: Plazos Legales (Art. 6 y 7)



Previo al Inicio (Art. 7.1)

Acción: Entrega de la información general (Art 3).

Momento: Antes de que la persona trabajadora comience a prestar servicios.

Antes del Viaje (Art. 7.2)

Acción: Entrega de información transnacional (Art 4).

Momento: Antes de la partida al extranjero.

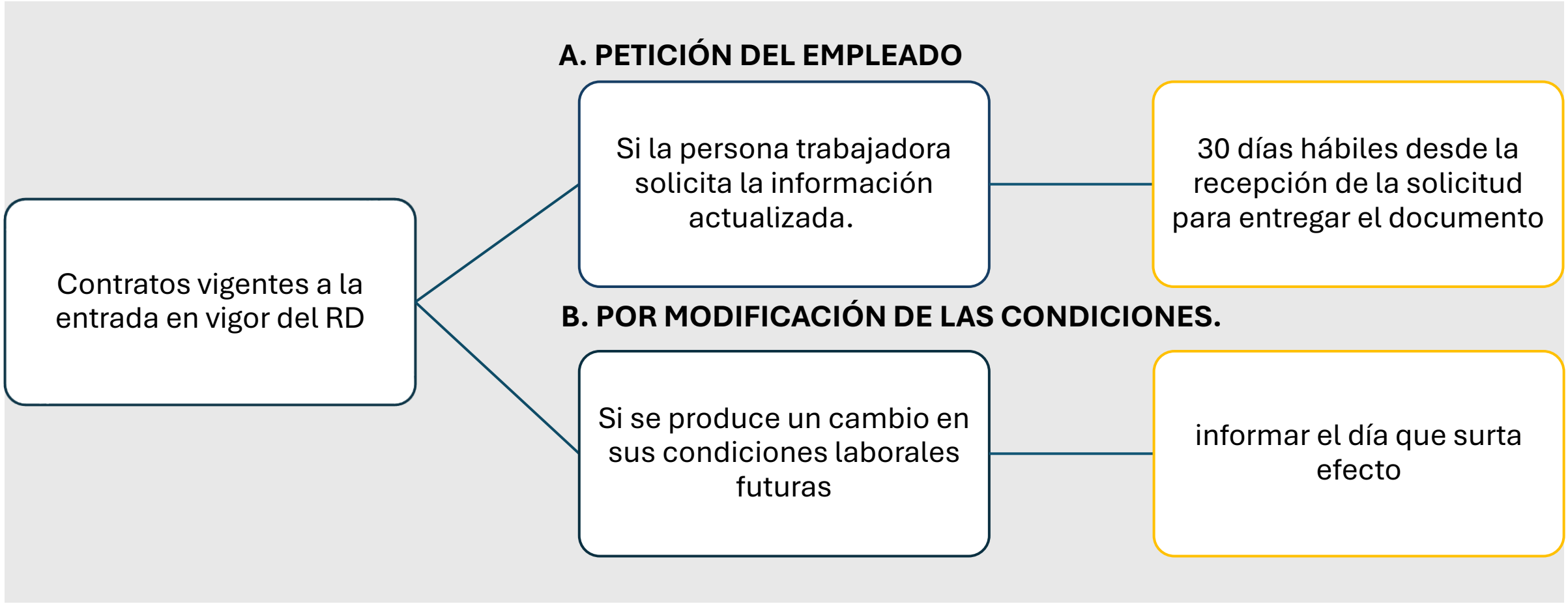
Modificaciones (Art. 7.3)

Acción: Informar de cualquier cambio en las condiciones.

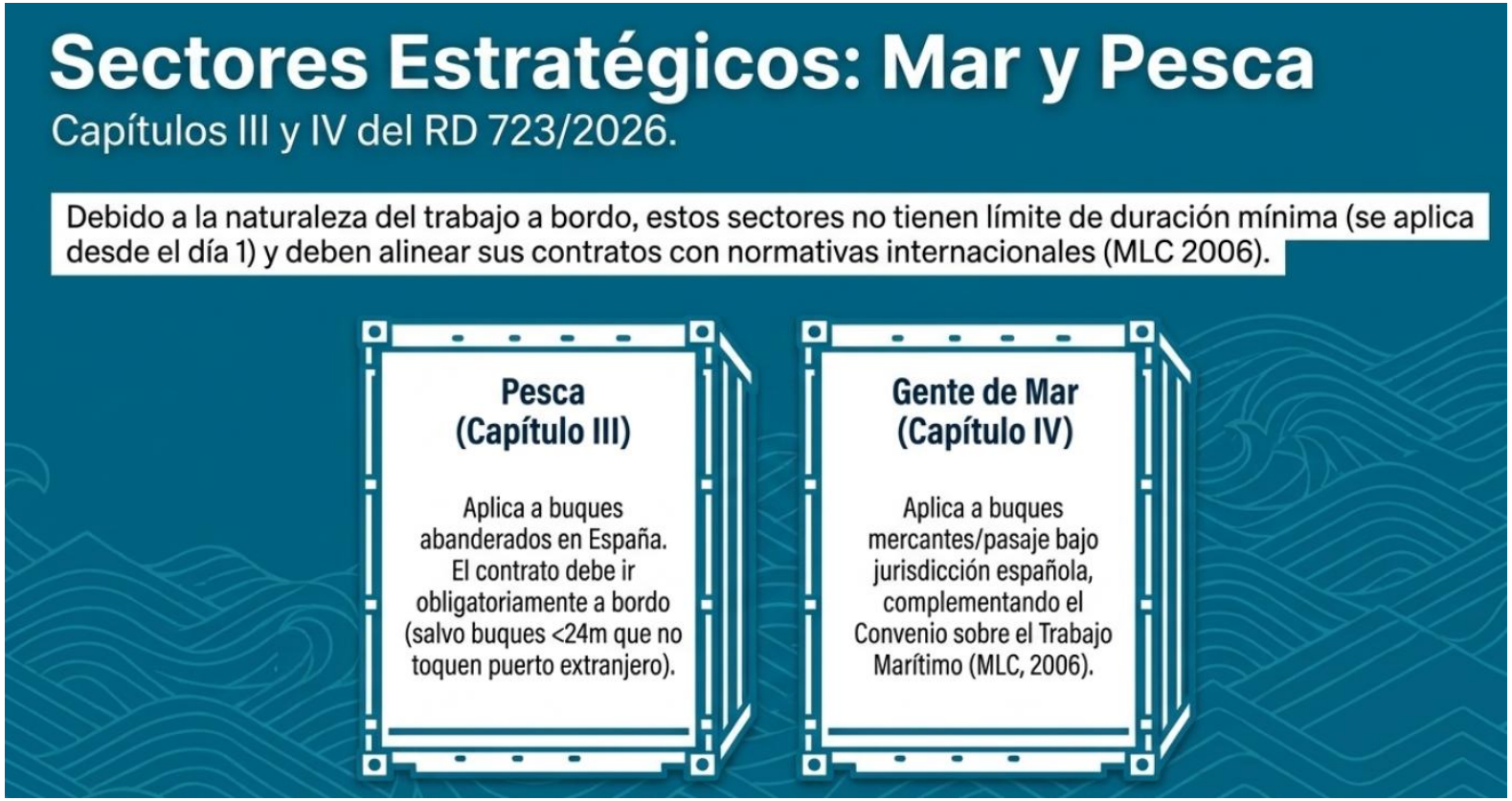
Momento: "Lo antes posible" y, como máximo, el mismo día en que el cambio surta efecto.

Nota: Si un cambio deriva de una actualización legal o del BOE (convenio), no es necesario un nuevo documento individual.

Régimen transitoro: ¿Qué ocurre con la Plantilla actual?



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.



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.



AUDITAR PLANTILLAS CONTRACTUALES Revisar los modelos actuales frente al art.3.

- LA INFORMACIÓN DEBE FACILITARSE EN FORMATO PAPEL O ELECTRÓNICO ACCESIBLE, CON ADAPTACIONES ESPECÍFICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD O CAPACIDAD INTELECTUAL LÍMITE
- FICHAS PARA DESPLAZAMIENTOS INTERNACIONALES
- PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN DE PLANTILLA EXISTENTES
- PROCEDIMIENTO DE PUBLICACIÓN DE VACANTES INTERNAS



Mapear sistemas automatizados

- Las empresas deben informar a los trabajadores sobre el uso de sistemas de inteligencia artificial o algoritmos que afecten a decisiones laborales Si la empresa usa software de IA para asignar turnos, salarios, o evaluación de desempeño la empresa debe documentar las reglas de ese algoritmo en un lenguaje comprensible



Acuses de recibo

- La empresa debe conservar la prueba de transmision. implementar un sistema de firma electronica o portal del empleado que registre la entrega

Gracias