

NOTA INFORMATIVA

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.

BOE núm. 228 del martes 15 de septiembre de 2026

<https://www.boe.es/boe/dias/2026/09/15/pdfs/BOE-A-2026-19200.pdf>

NOTA INFORMATIVA SOBRE 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.

1.- Objetivo

El Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, desarrolla el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores y declara como finalidad principal la incorporación parcial al ordenamiento español de la **Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles**. La norma sustituye al Real Decreto 1659/1998 y amplía sustancialmente la información que las empresas deben facilitar por escrito a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales de su contrato y las principales condiciones de prestación de servicios.

Su principal efecto para las empresas es una **ampliación muy considerable de la información que debe facilitarse individualmente a cada trabajador sobre su relación laboral**, acompañada además de plazos más exigentes.

La Directiva europea **obliga esencialmente a informar a las personas trabajadoras sobre determinados elementos esenciales de su relación laboral, estableciendo además requisitos sobre la forma, los plazos y las modificaciones posteriores**. Sin embargo, la comparación con el texto europeo permite identificar diversos contenidos que no están exigidos por la la Directiva desarrollando con un nivel de detalle superior a los mínimos europeos, y que proceden de otras normas europeas o nacionales o anticipan y endurecen los plazos previstos por la Directiva.

El cumplimiento de estas obligaciones **no sustituye las restantes obligaciones existentes** en materia de formalización escrita de contratos, información a los representantes de los trabajadores y procedimientos de modificación contractual, integrando estas nuevas obligaciones dentro de los procedimientos actuales sin que sustituya a otras cargas documentales laborales.

El Real Decreto entrará en vigor **a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado tal como la Disposición final cuarta**.

2. Medidas

2.1. Obligación general de informar por escrito de las condiciones laborales. Artículo 3.1.

La empresa deberá **facilitar por escrito a cada persona trabajadora información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral**. La obligación se considera cumplida cuando toda esa información ya figure en el contrato escrito. Si el contrato solo contiene una parte, deberá entregarse por escrito la información restante.

**2.2. Identificación de las partes y duración de la relación laboral. Artículo 3.2.a)
y b)**

La empresa deberá informar de la identidad de las partes, fecha de inicio de la relación laboral y en contratos temporales, fecha de finalización o duración previsible.

2.3. Información sobre el centro y lugar de trabajo. Artículo 3.2.c)

Debe identificarse domicilio social, centro habitual de trabajo, centro de adscripción en caso de trabajo a distancia, prestación en varios centros o centros móviles, y, en su caso, facultad del trabajador para elegir el lugar de prestación.

2.4. Mayor información sobre la contratación temporal. Artículo 3.2.d)

En los contratos temporales deberá indicarse, la causa concreta que permite la contratación temporal, las circunstancias que la justifican y la conexión de dichas circunstancias con la duración prevista del contrato.

Esta concreción no viene exigida con este alcance por la Directiva 2019/1152 y responde principalmente a la regulación laboral española. Supone una mayor carga documental y obliga a individualizar y justificar adecuadamente cada contratación temporal.

2.5. Descripción de la categoría y funciones del trabajador. Artículo 3.2.e)

Debe comunicarse la categoría o grupo profesional e incluirse una caracterización o descripción suficientemente precisa de las funciones desarrolladas.

2.6. Información salarial. Artículo 3.2.f)

La empresa deberá especificar, salario base, cada complemento salarial por separado, periodicidad y método de pago, forma de cálculo de las retribuciones variables y los criterios que determinan su percepción.

La exigencia detallada sobre criterios y métodos de cálculo de conceptos variables supone un desarrollo adicional de la norma española, teniendo particular relevancia en empresas con bonus, incentivos, comisiones o retribuciones vinculadas a objetivos.

**2.7. Ampliación de la información sobre jornada y tiempo de trabajo. Artículo
3.2.g)**

La información deberá incluir, duración y distribución diaria, semanal y anual de la jornada, trabajo nocturno o a turnos, procedimientos de modificación de jornada y turnos, horas extraordinarias y su retribución, así como de vacaciones y procedimiento para determinar su disfrute.

Cuando exista distribución irregular de jornada deberá informarse también sobre el sistema utilizado, las horas y días de referencia, los períodos mínimos de preaviso

para el comienzo y cancelación de tareas, y, para los contratos fijos-discontinuos, períodos de actividad e inactividad o su estimación.

2.8. Información sobre el período de prueba Artículo 3.2.h)

La empresa deberá informar de la duración concreta del período de prueba, las condiciones aplicables y las obligaciones de ambas partes en relación con las experiencias que constituyen su objeto.

2.9. Derecho a formación. Artículo 3.2.i)

Debe informarse sobre el derecho a la formación proporcionada por la empresa.

2.10. Empresas de trabajo temporal. Artículo 3.2.j)

En el caso de trabajadores cedidos por ETT deberá identificarse la empresa usuaria y la causa que habilita cada contrato de puesta a disposición.

3. Información sobre algoritmos y sistemas automatizados. Artículo 3.2.k)

Una de las principales novedades es la obligación empresarial de informar sobre la existencia de **sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones**. De manera que la empresa deberá informar también de sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento en caso de intervenir en decisiones relativas a jornada, asignación de tareas, salarios, promoción profesional, lugar de trabajo y extinción del contrato.

Esta obligación procede de la Directiva 2019/1152 del **Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial**, siendo necesario que las empresas revisen los sistemas tecnológicos utilizados en recursos humanos, especialmente aquellos empleados para asignación de tareas, evaluación, remuneración, promoción o extinción contractual.

4. Planes de igualdad, conciliación, acoso y medidas LGTBI. Artículo 3.2.l) y m)

La empresa deberá informar sobre la existencia e identificación del plan de igualdad, política empresarial de conciliación, protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo y de las medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, cuando se disponga de ellos.

5. Información sobre extinción contractual. Artículo 3.2.n)

Debe informarse sobre el procedimiento aplicable a la extinción, requisitos formales, plazos de preaviso y el procedimiento para determinar dichos plazos cuando no puedan concretarse inicialmente.

6. Mayor información sobre el convenio colectivo. Artículo 3.2.o)

Además de identificar el convenio colectivo aplicable, deberá facilitarse el código del convenio, fecha de publicación, boletín oficial, período de vigencia y la situación de ultraactividad, cuando corresponda.

7. Seguridad Social y sistemas de previsión social. Artículo 3.2.p)

La empresa deberá informar sobre la entidad gestora o colaboradora con la Seguridad Social, colaboración directa empresarial, mejoras voluntarias de la acción protectora, planes y fondos de pensiones promovidos por la empresa y las aportaciones realizadas.

8. Información anticipada sobre posibles modificaciones laborales. Artículo 3.2.q)

La empresa deberá informar sobre los supuestos en los que podrían modificarse las funciones, la clasificación profesional, el salario, la jornada, así como los procedimientos que deberían seguirse para realizar esas modificaciones. De hecho la norma obliga a documentar no solo las condiciones existentes, sino también los mecanismos que podrían permitir su modificación futura.

9. Trabajo en el extranjero. Artículo 4

Cuando el trabajador vaya a prestar normalmente servicios en el extranjero, deberá facilitarse información adicional sobre el país o países de destino, duración, moneda de pago, remuneraciones y compensaciones, gastos de viaje, alojamiento, manutención y las condiciones de repatriación.

En desplazamientos dentro de la UE o del Espacio Económico Europeo deberán facilitarse además determinadas condiciones laborales del Estado de acogida y el enlace al portal oficial correspondiente.

10. Comunicación de cualquier modificación de las condiciones. Artículo 5

La empresa deberá informar por escrito sobre cualquier modificación de las condiciones recogidas en los artículos 3 y 4. La comunicación adicional no será necesaria cuando el cambio derive directamente de la modificación de una norma o convenio colectivo al que ya se haya hecho una remisión válida.

11. Forma de facilitar la información. Artículo 6

La información podrá entregarse en **papel o en formato electrónico de forma accesible y comprensible**. La empresa ha de conservar prueba de su transmisión o recepción.

12. Plazos de información. Artículo 7.

El Real Decreto establece que la **información del artículo 3 se transmite antes del comienzo de la relación laboral**, el **trabajo en el extranjero** antes de la partida y las **modificaciones posteriores** lo antes posible y, como máximo, el día en que produzcan efectos.

La exigencia de facilitar **toda la información antes del comienzo de la relación laboral constituye uno de los principales elementos de intensificación de la regulación española** frente al régimen mínimo europeo, obligando a revisar los procedimientos de

contratación para que toda la documentación esté preparada antes de la incorporación efectiva del trabajador.

13. Regulación específica de pescadores y gente de mar. Artículos 9 a 14

El Real Decreto establece una regulación específica de los contratos laborales de pescadores (artículos 9 a 11) y gente de mar (artículos 12 a 14).

En ambos casos se exige contrato escrito y se detalla ampliamente su contenido mínimo. Para los pescadores se regulan, entre otros extremos, identificación de armador y trabajador, buque, viaje, puesto, remuneración, jornada, descansos, Seguridad Social, repatriación y extinción contractual. En la gente de mar se establece una regulación equivalente adaptada a las características del sector marítimo.

15. Modelo oficial de información. Disposición adicional primera.

El Ministerio de Trabajo, a través del SEPE, deberá poner a disposición de empresas y trabajadores, en un plazo máximo de **veinte días desde la publicación del Real Decreto**, un modelo de documento para facilitar el cumplimiento de las obligaciones de información. Sin embargo, la ausencia temporal de dicho modelo **no suspende la obligación empresarial**: hasta su publicación deberán utilizarse otros medios adecuados que garanticen la constancia y accesibilidad de la información.

16. Relaciones laborales existentes. Disposición transitoria única.

Las nuevas obligaciones se aplicarán también a las relaciones laborales vigentes a la entrada en vigor de la norma. Cuando una persona trabajadora solicite la información y no disponga ya de ella, la empresa deberá facilitársela en un plazo máximo de **treinta días hábiles**. Asimismo, deberán comunicarse las modificaciones de las condiciones laborales que se produzcan después de la entrada en vigor.