



REAL DECRETO 723/2026, DE 9 DE SEPTIEMBRE¹: TRANSPARENCIA Y PREDICTIBILIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

SEPT. 26

El Real Decreto 723/2026 transpone a la legislación española la Directiva (UE) 2019/1152 y tiene como objetivo erradicar la incertidumbre en el empleo, garantizando que toda persona trabajadora conozca sus condiciones laborales de forma transparente, previsible y por escrito antes de comenzar a trabajar a todas las relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas.

Con arreglo al mismo, **el contrato de trabajo o, cuando no conste en el mismo, a través de uno o más documentos escritos que incluyan todos los datos exigidos**, deberá constar necesariamente toda la siguiente información:

a) **La identidad de las partes que suscriben el contrato de trabajo**, con 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; o, en caso de prestar 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, hacer constar estas circunstancias.

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, incluyendo 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. 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.

c) **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, así como el salario, desglosado en sus conceptos, cuantías, periodicidad y método de pago y explicando el modo de cálculo de los conceptos salariales que sean variables y los criterios que determinan su percepción.

c) **La duración y la distribución horaria de la jornada** ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual, identificando de manera particular cuando la totalidad o parte de la jornada se desarrolle mediante trabajo nocturno o a turnos y explicitando 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; los acuerdos relativos a las horas extraordinarias y su retribución; la duración de las vacaciones y el procedimiento por el que se fijará el periodo o periodos de su disfrute; y, en el caso de que se establezca una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, 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, así como los periodos mínimos de preaviso. 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.

d) **La duración y las condiciones del período de prueba**, cuando se concierte, incluyendo su duración concreta, 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.

e) **El derecho a formación** proporcionada por la empresa.

¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2026-19200>

f) **La existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones**, incluyendo 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.

g) **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. Incluirá, también, 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.

h) **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.

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

j) **El sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social** que opere en la empresa, informando sobre la entidad gestora 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, de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social y la identificación de los planes y fondos de pensiones promovidos en favor de las personas trabajadoras y las aportaciones realizadas a los mismos.

k) **Los supuestos en los que podrían producirse modificaciones** en alguno de los elementos esenciales o condiciones de ejecución relativos al contenido de la prestación laboral, categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo su caracterización o descripción, el salario (cuantía y/o conceptos) o en materia de tiempo de trabajo, así como los procedimientos que deberían seguirse para ello.

TODA ESTA INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL EMPLEO DEBE SER ENTREGADA POR ESCRITO ANTES DEL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL.

LOS CAMBIOS O MODIFICACIONES EN LAS CONDICIONES INFORMADAS (salario, horario, turnos, etc.) DEBEN COMUNICARSE POR ESCRITO COMO MUY TARDE EL MISMO DÍA EN QUE SURTAN EFECTO.

TODO ELLO SIN PERJUICIO DE NO SER NECESARIO CUANDO 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.

CUADRO EXPLICATIVO

Ámbito	Nuevas Obligaciones / Derechos
Nuevas Contrataciones	Deben recibir el documento informativo o contrato adaptado de forma previa al primer día de trabajo.
Plantilla Actual	La empresa no tiene que actuar de oficio respecto de sus condiciones actuales pero, si el trabajador lo solicita, la empresa dispone de 30 días hábiles para facilitarle la información ampliada.
Desplazamientos al extranjero	Si superan las 4 semanas, debe entregarse antes del viaje información específica sobre moneda de pago, dietas y condiciones de repatriación.
Planes e Igualdad	Obligación de informar sobre el Plan de Igualdad, protocolo de acoso, medidas LGTBI y políticas de conciliación.