



CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES

Se publica hoy 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. Ámbito de aplicación

Las obligaciones se aplican a las relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas comprendidas en el Estatuto de los Trabajadores. También se contempla su aplicación a las relaciones laborales especiales, en los términos previstos en sus normas específicas, y al personal empleado público, con las peculiaridades de su legislación.

2. Información que debe facilitar la empresa

La empresa debe entregar por escrito la información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de trabajo. Si todos los datos ya aparecen en el contrato escrito que tiene la persona trabajadora, no es necesario repetirlos. Si el contrato solo contiene parte de la información, la empresa debe completar por escrito los datos restantes.

Identificación, contrato y puesto de trabajo. Deben constar la identidad de las partes, la fecha de inicio de la relación laboral y, en los contratos temporales, la fecha de finalización o duración prevista. También deben indicarse el domicilio empresarial, el centro de trabajo y las circunstancias del trabajo a distancia, en distintos centros, móvil o itinerante. Es necesario describir las funciones y la categoría o grupo profesional. En la contratación temporal, además, debe precisarse la causa que la permite, las circunstancias concretas que la justifican y su relación con la duración prevista.

Salario. La empresa debe informar de la cuantía del salario base y de cada complemento por separado, así como de la periodicidad y el método de pago. Cuando existan conceptos salariales variables, debe explicar cómo se calculan y qué criterios determinan su percepción.

Jornada y vacaciones. Deben comunicarse la duración y distribución de la jornada diaria, semanal y anual, el trabajo nocturno o a turnos y los procedimientos para modificar la jornada o cambiar los turnos. También deben indicarse los acuerdos sobre horas extraordinarias y su retribución, la duración de las vacaciones y el procedimiento para fijarlas. Si existe distribución irregular de la jornada, debe informarse del sistema utilizado, las horas y días de referencia y los preavisos para el comienzo o cancelación de las tareas. En los contratos fijos-discontinuos se incluyen los períodos de actividad e inactividad, o su estimación, sin perjuicio de su concreción en el llamamiento.

Período de prueba, formación y empresas de trabajo temporal. Deben especificarse la duración y las condiciones del período de prueba, incluidas las obligaciones de ambas partes durante este, y el derecho a formación proporcionada por la empresa. En las cesiones mediante empresas de trabajo temporal, debe identificarse la empresa usuaria y la causa que permite celebrar cada contrato de puesta a disposición.



CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES

Sistemas algorítmicos o automatizados. Debe informarse de su existencia y de sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento cuando se utilicen para tomar decisiones sobre condiciones laborales, como horarios, asignación de tareas, salarios, progresión profesional, lugar de trabajo o extinción del contrato.

Igualdad y conciliación. La información debe incluir la existencia e identificación del plan de igualdad aplicable y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. También deben comunicarse, cuando se disponga de ellos, la política empresarial de conciliación que adapte o desarrolle los mínimos legales y las medidas y recursos para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Convenios, extinción y modificaciones contractuales. Deben identificarse los convenios colectivos aplicables, con su código, fecha de publicación, período de vigencia y, en su caso, situación de ultraactividad. También debe informarse del procedimiento de extinción del contrato, sus requisitos formales y los preavisos exigibles o la forma de determinarlos. Asimismo, deben comunicarse los supuestos y procedimientos para modificar las funciones, la clasificación profesional, el salario o el tiempo de trabajo.

Seguridad Social y previsión social. Debe explicarse el sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social que opere en la empresa, las entidades que cubren las contingencias o prestaciones y las mejoras voluntarias de protección. También deben identificarse los planes y fondos de pensiones promovidos para la plantilla y las aportaciones realizadas.

3. Forma de entrega y plazos

La información puede entregarse en uno o varios documentos, en papel o en formato electrónico. Debe ser accesible para la persona trabajadora, poder almacenarse e imprimirse y la empresa debe conservar prueba de su transmisión o recepción. En el caso de personas con discapacidad o capacidad intelectual límite, debe garantizarse que la información sea accesible y comprensible.

La información general debe entregarse antes del inicio de la relación laboral. La información adicional sobre trabajo en el extranjero debe facilitarse antes de la salida. Los cambios en las condiciones deben comunicarse lo antes posible y, como máximo, el día en que surtan efecto.

4. Prestación de servicios en el extranjero

Cuando la persona trabajadora deba prestar normalmente servicios en el extranjero, la información general debe completarse con los países de destino, la duración del trabajo, la moneda de pago del salario, las retribuciones y ventajas vinculadas al desplazamiento, las compensaciones por gastos, los gastos de viaje y las dietas. También debe indicarse si está prevista la repatriación y en qué condiciones.



CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES

En los desplazamientos a países de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo dentro de una prestación transnacional de servicios, debe informarse además de la remuneración aplicable en el país de acogida, los reembolsos de gastos, los posibles complementos por desplazamiento y el portal oficial nacional correspondiente. Estas obligaciones adicionales no se aplican cuando cada período de trabajo en el extranjero no supera cuatro semanas consecutivas.

5. Cambios en las condiciones de trabajo

La empresa debe comunicar por escrito cualquier modificación de los elementos y condiciones sobre los que existe obligación de informar. Se exceptúan los casos en que la información se haya facilitado mediante una remisión válida a una norma o convenio y lo que cambie sea esa norma o convenio.

Informar de un cambio no sustituye los requisitos y procedimientos exigidos por el Estatuto de los Trabajadores para modificar el contrato. Tampoco sustituye las obligaciones de formalización escrita ni los derechos de información de la representación legal de la plantilla. A su vez, cumplir esas otras obligaciones no exime del deber de información establecido en este real decreto.

6. Relaciones laborales que ya estén vigentes

En las relaciones laborales existentes cuando entre en vigor la norma, la empresa deberá facilitar la información que la persona trabajadora solicite y que todavía no tenga, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud. Esto incluye, cuando corresponda, la información sobre trabajo en el extranjero y las modificaciones producidas antes de la entrada en vigor.

Los cambios posteriores a la entrada en vigor deberán comunicarse dentro del plazo general: lo antes posible y, como máximo, el día en que produzcan efectos.

7. Modelo informativo y entrada en vigor

El Ministerio de Trabajo, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, debe poner a disposición de empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo, accesible en su portal oficial, en un plazo máximo de veinte días desde la publicación del real decreto, aunque la empresa deberá facilitar la información exigida, aunque el modelo todavía no se haya publicado.

La norma establece su entrada en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE.