

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES

Claves del Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre

Transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019

PUBLICACIÓN: 15 de septiembre de 2026

ENTRADA EN VIGOR: 5 de octubre de 2026

01 MÁS INFORMACIÓN POR ESCRITO

La empresa deberá facilitar información ampliada sobre elementos esenciales del contrato y condiciones de trabajo.

¿Es obligatorio un documento separado?

- **NO:** Si toda la información ya figura en el contrato escrito entregado.
- **SÍ:** Debe completarse por escrito si solo contiene una parte.

El régimen general se aplica a relaciones laborales de duración superior a 4 semanas.

02 SALARIO, JORNADA Y PUESTO: MÁS DETALLE

SALARIO

- Base y complementos por separado.
- Periodicidad y método de pago.
- **Variables:** cálculo y criterios.

TIEMPO

- Duración, jornada y turnos.
- Nocturno y horas extra.
- Vacaciones y preavisos.

PUESTO

- Funciones y grupo profesional.
- Centro habitual / teletrabajo.
- **Temporales:** causa y duración.

03 NUEVOS CONTENIDOS QUE DEBEN COMUNICARSE

- ✓ **Sistemas Algorítmicos:** Sistemas automatizados que afecten a las condiciones laborales.
- ✓ **Igualdad y Diversidad:** Plan de igualdad, protocolo acoso sexual/por sexo y medidas LGTBI.
- ✓ **Protección Social:** Protección social, mejoras voluntarias y planes de pensiones promovidos.
- ✓ **Prueba y Formación:** Período de prueba y derecho a la formación profesional.
- ✓ **Extinción y Convenio:** Procedimiento de extinción y convenio colectivo aplicable.

04 LOS PLAZOS CLAVE (ARTÍCULO 7)

INFORMACIÓN A FACILITAR

¿CUÁNDO DEBE ENTREGARSE?

Condiciones iniciales

Antes de comenzar la relación laboral.

Trabajo en el extranjero (cuando proceda información adicional)

Antes de la partida.

Cambios en las condiciones sujetos al deber de información

Lo antes posible y, como máximo, el día en que surtan efecto.

05 ¿Y LOS CONTRATOS QUE YA ESTÁN EN VIGOR?

Para las relaciones laborales existentes el 5 de octubre de 2026:

**30 DÍAS
HÁBILES**

Desde la recepción de la solicitud de la persona trabajadora para entregar la información que no obre ya en su poder.
Los cambios posteriores quedan sujetos al plazo general. No es un plazo automático de 30 días desde la entrada en vigor.

06 PAPEL O FORMATO DIGITAL

ALMACENABLE · IMPRIMIBLE

La empresa conservará prueba de su transmisión o recepción.

Accesibilidad: Garantizar comprensión para personas con discapacidad o capacidad intelectual límite.

07 EXTRANJERO, PESCA Y MAR

Extranjero (> 4 semanas): Destino, duración, moneda, retribuciones y condiciones de repatriación.

Pesca y gente de mar: Capítulos específicos sobre contratación e información laboral.

08 MODELO DE DOCUMENTO INFORMATIVO (SEPE)

- ✓ La norma prevé un modelo oficial elaborado por el Ministerio de Trabajo y el SEPE.

¿Debo esperar a que se publique el modelo? NO.

La obligación de informar NO depende de la publicación del modelo por el SEPE. Las empresas deben facilitar la información de inmediato, utilizando cualquier documento que recoja todos los datos exigidos.

✓ Revisar contratos

✓ Completar la información

✓ Acreditar la entrega

✓ Controlar los plazos

Importante: Informar no sustituye las obligaciones de formalización contractual ni los procedimientos legales para modificar las condiciones de trabajo.