

Yolanda Valdeolivas

Principales implicaciones del Real Decreto 723/2026: nuevo régimen de información sobre las condiciones del contrato de trabajo

El BOE del 15 de septiembre de 2026 publica el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre por el que se transpone la Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que reclamaba su recepción estatal antes del 1 de agosto de 2022. Sustituye íntegramente al RD 1659/1998, ampliando de forma sustancial el catálogo de información que la empresa debe facilitar por escrito a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales del contrato y las condiciones de ejecución de la prestación laboral. Con la habilitación reglamentaria del artículo 8.5 ET, el RD amplía el ámbito de aplicación a todas las empresas y trabajadores del artículo 1 ET, con extensión expresa a pesca, gente de mar y personal empleado público, obligando a una información escrita más detallada, reduciendo los plazos de entrega de la información inicial y de sus modificaciones y, en fin, incorporando contenidos informativos inéditos sistemas algorítmicos de toma de decisiones, planes de igualdad, medidas LGTBI o el sistema de colaboración con la Seguridad Social.

La norma recién aprobada no modifica la redacción del artículo 8 ET, de modo que quedan inalteradas sus previsiones sobre la formalización escrita del contrato de trabajo o los derechos de información de la representación legal de los trabajadores, limitando su objeto a desarrollar las previsiones del citado apartado 5 de dicho precepto, que dispone que cuando la relación laboral tenga una duración superior a cuatro semanas, el empresario debe informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que no figuren ya en el contrato escrito. En este sentido, solo se trata de sustituir el desarrollo reglamentario actual del deber de información derivado del artículo 8.5 por uno nuevo actualizado a la Directiva y, a su través, con contenidos vinculados a deberes empresariales sobrevenidos al desarrollo original.

A continuación, se destacan las principales novedades:

- i) **Ámbito de aplicación (art. 2 RD):** Si el derogado RD 1659/1998 afectaba a las relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas, con exclusión de la relación especial de los penados en instituciones penitenciarias y la de menores internos, la nueva norma obliga a todas las empresas y personas trabajadoras del artículo 1 ET. Así, el capítulo II sobre información general, que mantiene el umbral en las relaciones con duración superior a cuatro semanas, se aplica ahora a todas las relaciones laborales especiales, según sus normas específicas, y al personal empleado público, con las peculiaridades propias de su legislación, llamando también expresamente, sin atender a la duración del contrato, a los pescadores y gente de mar, con especificaciones especiales en los capítulos III y IV.
- ii) **Contenido de la información a suministrar (art. 3 RD):** se amplía de forma significativa el ámbito material del deber de información que ahora contempla los siguientes extremos novedosos:
 - » En los contratos temporales, identificación precisa de la causa habilitante, circunstancias que la justifican y conexión con la duración prevista, así como constancia de la prestación en centros móviles/itinerantes o si el trabajador puede determinar libremente su lugar de trabajo, así como del centro de adscripción en el trabajo a distancia.
 - » En materia salarial, mayor detalle respecto de la información genérica precedente, que incluye cuantía del salario base y complementos salariales de forma separada, modo de cálculo de los conceptos variables y criterios que determinan su percepción.

- » Sobre tiempo de trabajo, duración y distribución de la jornada e identificación del trabajo nocturno o a turnos; supuestos y procedimientos de modificación de la jornada; acuerdos sobre horas extraordinarias y su retribución; procedimiento para fijar el periodo de vacaciones; y, en caso de distribución irregular de la jornada, sistema de fijación, periodos mínimos de preaviso para el inicio y cancelación de la tarea y, en los fijos-discontinuos, los periodos de actividad e inactividad o su estimación
- » Respecto del período de prueba, su duración concreta y condiciones, incluyendo las obligaciones respectivas de empresa y persona trabajadora.
- » Derecho a la formación proporcionada por la empresa.
- » En la cesión por empresas de trabajo temporal, identidad de la empresa usuaria y causa que habilita el contrato de puesta a disposición.
- » Existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones, incluidas pautas, criterios y reglas de funcionamiento de emplearse para decisiones sobre jornada, asignación de tareas, salarios, progresión profesional, lugar de trabajo o extinción del contrato.
- » Identificación, en su caso, del plan de igualdad aplicable, política de conciliación si mejora la legal y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- » Conjunto planificado de medidas y recursos para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, de existir.
- » Sobre la extinción del contrato, requisitos formales del procedimiento y plazos de preaviso.
- » Sobre el convenio aplicable, código del convenio, fecha de publicación en el boletín oficial, periodo de vigencia y, en su caso, situación de ultraactividad.
- » Sistema de colaboración con la Seguridad Social (entidad gestora o colaboradora, colaboración directa de la empresa), mejoras voluntarias de la acción protectora y planes y fondos de pensiones promovidos por la empresa y aportaciones realizadas.
- » Supuestos en que podrían producirse modificaciones de los elementos esenciales o condiciones de ejecución antes descritos y los procedimientos aplicables.

iii) **En prestación de servicios en el extranjero (art. 4 RD):** se adiciona a la información precedente relativa a duración del trabajo en el extranjero, moneda de pago, retribuciones y compensaciones asociadas y, en su caso, condiciones de repatriación, las nuevas referencias de identificación del país o países de destino y, en caso de desplazamientos transnacionales dentro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, retribuciones conforme a la legislación del Estado de acogida, reembolso de gastos de viaje, alojamiento y manutención y cualquier complemento específico por desplazamiento y enlace al portal web oficial único del Estado de acogida en materia de desplazamiento. El umbral de exención si la duración del periodo de trabajo en el extranjero no supera las cuatro semanas se mantiene, aunque referido ahora a cada periodo de trabajo consecutivo.

iv) **Medios de información (art. 6 RD):** Debe facilitarse uno o más documentos escritos que incluyan todos los datos exigidos, modificando la alternativa precedente de entrega de una mera declaración firmada por la empresa. Se admite expresamente el formato papel o electrónico siempre que sea accesible, almacenable e imprimible y se conserve prueba de la transmisión o recepción, añadiéndose una obligación específica de accesibilidad de la información para personas trabajadoras con discapacidad o capacidad intelectual límite. La obligación de informar se entiende cumplida si la información ya figura en el contrato escrito, y ciertos extremos pueden derivarse de una remisión precisa a disposiciones legales, reglamentarias o convenios colectivos.

v) **Plazos de información (art. 7 RD):** Se exige facilitar la información general inicial con carácter previo al inicio de la relación laboral, desapareciendo el precedente plazo de dos meses y reduciéndose igualmente el aplicable en caso de modificaciones, que deberá proporcionarse lo antes posible y, como máximo, el día en que el cambio surta efecto. Se mantiene la obligación de facilitar la información adicional sobre desplazamiento al extranjero antes de la partida.

- vi) Trabajo en la pesca (arts. 9 a 11 RD):** Sin perjuicio de la aplicación del RD 618/2020, de 30 de junio, en materia de mejoras de las condiciones de trabajo en el sector pesquero, se amplía el contenido mínimo del contrato, incorporando información detallada sobre horas extraordinarias y su retribución, sobre distribución irregular de la jornada y periodos mínimos de preaviso y de descanso, identificación del código y fecha de publicación del convenio colectivo y su situación de ultraactividad, sistema de colaboración con la Seguridad Social y las mejoras voluntarias y planes de pensiones, así como la remisión a otros extremos referidos de la información general, como periodo de prueba, derecho a la formación, sistemas algorítmicos, plan de igualdad y medidas LGTBI. También se prevé que el modelo de contrato de trabajo de los pescadores se ponga a disposición en español y en inglés en el plazo máximo de veinte días desde la publicación en el BOE de esta norma, señalándose expresamente que la falta de publicación del modelo oficial no condiciona la exigibilidad de las obligaciones de información, que deberán cumplirse igualmente por cualquier medio adecuado.
- vii) Gente de mar (arts. 12 a 14 RD):** Ámbito subjetivo de aplicación novedoso que afecta al personal de buques mercantes u otros buques no pesqueros, al que se extiende un régimen equivalente al de los pescadores, exigiendo formalización escrita obligatoria del contrato, con un modelo de contrato bilingüe (español e inglés), deber de información escrita sobre los elementos esenciales, plazos de entrega antes del inicio de la relación laboral o modificaciones y un contenido informativo mínimo que incluye, junto al de carácter general ya citado, el específico relativo a la identidad de las partes, buque, viaje, funciones, salario, víveres, vacaciones, tiempo de trabajo, condiciones de terminación del contrato, cobertura sanitaria y de Seguridad Social, repatriación, convenio colectivo y lugar y fecha de celebración. Todo lo anterior sin perjuicio, a su vez, de lo previsto en el Convenio de la OIT sobre el trabajo marítimo (MLC 2006).

Para facilitar el cumplimiento empresarial, la norma recién aprobada contempla un modelo de documento informativo general sobre las condiciones de trabajo (disp. adicional primera), así como un modelo oficial de contrato para pescadores y gente del mar (disp. adicional segunda), que el Servicio Público de Empleo Estatal deberá publicar en su portal web en el plazo máximo de veinte días desde la publicación de este real decreto en el BOE. No obstante, se aclara que la no publicación de dichos modelos no condicionará la exigibilidad de las obligaciones previstas, que habrá de cumplimentarse por cualquier otro medio adecuado.

Finalmente, el RD, que prevé su entrada en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE (disp. final cuarta), prevé como norma transitoria un plazo de treinta días hábiles desde la recepción de la solicitud para facilitar la información en las relaciones laborales ya vigentes en tal fecha (disposición transitoria única).

En conclusión, la reforma reglamentaria recién aprobada amplía de manera notable el ámbito subjetivo de la obligación de información sobre el contrato de trabajo, el contenido informativo en facilitar a la persona trabajadora, así como los plazos para cumplimentar el deber empresarial. Desde la perspectiva de cumplimiento normativo, las empresas deberán revisar sus modelos de contrato y de documentos informativos para incorporar los nuevos extremos exigidos, debiendo adecuar igualmente sus procesos internos al efecto.

Contacto



Yolanda Valdeolivas

Of Counsel de Laboral, compensación y beneficios

yvaldeolivas@perezllorca.com

T. +34 91 389 01 80

Oficinas

Europe ↗

Barcelona
Lisbon
Madrid

Brussels
London

America ↗

Bogotá
Lima
Mexico City

New York
Medellín
Monterrey

Asia ↗

Abu Dhabi
Singapore

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.

Este documento ha sido elaborado el 15 de septiembre de 2026 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

©2026 Pérez-Llorca. Todos los derechos reservados.

App Pérez-Llorca
Todo el contenido jurídico



perezllorca.com ↗

