

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.

Circular informativa



desde 1957

El Real Decreto 723/2026 desarrolla el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores y transpone parcialmente la Directiva (UE) 2019/1152. Su finalidad es reforzar la transparencia y la previsibilidad de las relaciones laborales, ampliando la información que la empresa debe facilitar por escrito sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución del trabajo.

La empresa debe informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de la prestación laboral, considerándose como mínima la siguiente información:

- Identidad de las partes y fecha de inicio de la relación laboral; en contratos temporales, fecha de finalización o duración prevista.
- Domicilio social, centro habitual de trabajo y, en su caso, centro de adscripción en trabajo a distancia o circunstancias de movilidad.
- Contenido de la prestación y, en la contratación temporal, identificación precisa de la causa, circunstancias concretas y conexión con la duración prevista.
- Categoría o grupo profesional y descripción suficiente del puesto de trabajo.
- Salario base y complementos separados, periodicidad, forma de pago y sistema de cálculo de los conceptos variables.
- Jornada diaria, semanal y anual; distribución horaria; trabajo nocturno o a turnos; procedimientos de modificación; horas extraordinarias; vacaciones y procedimiento para fijar su disfrute.
- En distribución irregular: sistema de fijación, horas y días de referencia y preavisos mínimos de inicio y cancelación de la tarea. En fijos discontinuos, períodos de actividad e inactividad o su estimación.
- Duración y condiciones del período de prueba.
- Derecho a la formación proporcionada por la empresa.
- En ETT, identidad de la empresa usuaria y causa del contrato de puesta a disposición.

- Existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones y sus pautas, criterios y reglas cuando incidan en jornada, tareas, salarios, promoción, puesto de trabajo o extinción contractual.
- Plan de igualdad aplicable, política de conciliación cuando exista y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Medidas y recursos planificados para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, cuando se disponga de ellos.
- Procedimiento de extinción del contrato, requisitos formales y plazos de preaviso.
- Convenio o convenios colectivos aplicables, incluyendo código, publicación oficial, vigencia y, en su caso, situación de ultraactividad.
- Sistema de colaboración con la Seguridad Social, entidad gestora o mutua/entidad colaboradora, mejoras voluntarias y planes o fondos de pensiones promovidos por la empresa.
- Supuestos y procedimientos de modificación de determinadas condiciones esenciales del trabajo.

Cuando la persona trabajadora deba prestar normalmente servicios en el extranjero, debe añadirse información sobre el país o países de destino, duración, moneda de pago, retribuciones y compensaciones vinculadas al desplazamiento y, en su caso, repatriación.

La información general del artículo 3 debe facilitarse antes del inicio de la relación laboral.

La información relativa al trabajo en el extranjero debe facilitarse antes de la salida.

Las modificaciones deben comunicarse lo antes posible y, como máximo, el mismo día en que produzcan efectos.

Las nuevas obligaciones también afectan a las relaciones laborales que ya estén vigentes cuando entre en vigor la norma. En estos casos, la persona trabajadora puede solicitar la información y la empresa debe facilitarla, si no consta ya en poder del trabajador, en un plazo de treinta días hábiles desde la recepción de la solicitud.

Las modificaciones producidas después de la entrada en vigor deben comunicarse en el plazo general: lo antes posible y, como máximo, el día en que el cambio sea efectivo.

La norma entra en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE (05/10/2026), el Real Decreto fue publicado el 15 de septiembre de 2026.

PARA MÁS INFORMACIÓN NO DUDE EN CONTACTAR CON NOSOTROS



Calvo Sotelo, 6

39002 Santander

☎ 942 214 650

✉ tecnisa@tecnisa-campos.com

www.tecnisa-campos.com

AVISO LEGAL: Esta publicación ha sido elaborada detenidamente, sin embargo, ha sido redactada en términos generales y debe ser contemplada únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con cualquiera de nuestras oficinas para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. Tecnisa Campos, sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen cualquier responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella.