CIRCULAR INFORMATIVA Nº 19/2026

15/09/2026

Publicación en el BOE del 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

Estimado amigo:

En el día de hoy se ha publicado en el BOE 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**, cuyo plazo de transposición finalizó el 1 de agosto de 2022.

☞ **OBJETO DE ESTE REAL DECRETO:** Viene a desarrollar el artículo 8.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre la información de los elementos esenciales del contrato de trabajo y sobre las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, para garantizar la previsibilidad y la transparencia de las condiciones de trabajo.

☞ **ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Este Real Decreto es de aplicación a todas las empresas y trabajadores, siempre que la relación laboral tenga una duración superior a las cuatro semanas.

☞ **INFORMACIÓN QUE SE DEBE POROPORCIONAR POR LA EMPRESA:** La empresa deberá informar por escrito a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Esta obligación se entenderá cumplida cuando dicha información figure ya en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder de la persona trabajadora. Si el contrato de trabajo sólo contiene parte de esta información, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora la información restante.

La información se puede proporcionar en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible para la persona trabajadora y se pueda almacenar o imprimir, debiendo conservarse por la empresa el justificante de la transmisión o recepción. La información debe remitirse con carácter previo al inicio de la relación laboral.

La información a remitir por las empresas debe incluir, como mínimo, los siguientes extremos:

- Identidad de las partes que suscriben el contrato de trabajo.
- Fecha de inicio y, en su caso, fin o duración previsible del contrato.
- Domicilio social de la empresa y centros de trabajo de prestación de servicios y/o de adscripción en caso de trabajo a distancia.
- Contenido de la prestación laboral y causa habilitante de la contratación temporal, en su caso.
- Categoría o grupo profesional en el que se encuadra a la persona trabajadora.
- Retribución: salario base y complementos, forma de cálculo de conceptos salariales variables y criterios de percepción.
- Tiempo de trabajo: duración y distribución de la jornada, supuestos de modificación de jornada y cambios de turno, horas extraordinarias y su retribución, vacaciones y procedimiento de su fijación.

- Distribución irregular de jornada; sistema de fijación, periodos mínimos de preaviso.
- Periodos de actividad e inactividad en fijos-discontinuos.
- Duración del período de prueba y obligaciones durante el mismo.
- Derecho a la formación.
- Identidad de la empresa usuaria en caso de ETT y causa habilitante del contrato de puesta a disposición.
- Existencia y reglas de funcionamiento de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones sobre la relación laboral.
- Plan de igualdad, política de conciliación y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, de aplicación en la empresa.
- Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI implementadas en la empresa.
- Procedimiento de extinción del contrato, requisitos formales, preaviso.
- Convenio colectivo aplicable.
- Sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social, incluyendo entidad gestora, mejoras voluntarias de la acción protectoria y planes de pensiones.
- Supuestos de modificación de condiciones esenciales.

Además, la empresa deberá informar por escrito a la persona trabajadora de cualquier modificación de los elementos y condiciones anteriormente relacionados.

☞ **MODELO DE DOCUMENTO INFORMATIVO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES:** La Disposición Adicional Primera del Real Decreto establece que, en un plazo máximo de veinte días y al menos en su web oficial, el Ministerio de Trabajo y Economía Social (a través del SEPE) pondrá a disposición de las empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo que recoja el contenido antes reseñado.

☞ **APLICACIÓN DE LAS OBLIGACIONES DE ESTE REAL DECRETO A RELACIONES LABORALES EN VIGOR:** La Disposición Transitoria Única establece que las obligaciones previstas en este Real Decreto se aplicarán también a las relaciones laborales que se encontrasen vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

Según se contempla en esta Disposición, la empresa deberá facilitar a los trabajadores que lo soliciten, en un plazo máximo de treinta días hábiles, toda la información antes relacionada

☞ **DISPOSICIÓN DEROGATORIA:** Este Real Decreto deroga expresamente el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

☞ **ENTRADA EN VIGOR:** Lo dispuesto en este Real Decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE, esto es, a partir del **día 5 de octubre de 2026**.

Como **ANEXO** de esta circular se adjunta documento que contiene el contenido íntegro del Real Decreto analizado.

Esperando que este asunto resulte de tu interés, aprovecho para hacerte llegar un cordial saludo,

Fdo. Jesús Mª Molina del Villar
Secretario General Técnico