

CIRCULAR NUEVAS OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES

El Real Decreto 723/2026 (BOE 15/09/2026) tiene por objeto desarrollar el artículo 8.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en particular, en materia de información sobre 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 e incorporar parcialmente al derecho español de 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 UE.

La presente norma **entrará en vigor el 5 de octubre de 2026** (a los veinte días de su publicación en el BOE) y deroga el Real Decreto 1659/1998, al que sustituye, ampliando la información que las empresas deben facilitar a las personas trabajadoras en esta materia.

El presente real decreto se aplicará a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, el capítulo II que establece la información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo solo se aplicará a las relaciones laborales cuya duración sea superior a cuatro semanas.

A los contratos de trabajo de los pescadores que presten servicios a bordo de buques pesqueros abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración de aquellos, les será de aplicación este real decreto en los términos previstos en el capítulo III.

A los contratos de trabajo de la gente de mar que presten servicios a bordo de buques abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración de aquellos, les será de aplicación este real decreto en los términos previstos en el capítulo IV.

El presente real decreto también se aplicará a las relaciones laborales especiales en los términos previstos en sus normas específicas y, en todo caso, cuando estas se remitan expresamente o prevean la aplicación supletoria del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo reglamentario, y al personal empleado público, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

Información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo (capítulo II)

INFORMACIÓN GENERAL (artículo 3)

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. No obstante,

C & S Informa | Septiembre 2026

cuando el contrato de trabajo formalizado por escrito contenga solo parcialmente dicha información, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora la información restante, en los términos y plazos establecidos en este real decreto.

Esta obligación también es aplicable al armador respecto a los contratos de trabajo de los pescadores y los contratos de trabajo de la gente de mar, según establece el artículo 10.2 y 13.2

La información general a la que se refiere este artículo 3, aplicable a las relaciones laborales cuya duración sea superior a 4 semanas, deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora con carácter previo al inicio de la relación laboral. (Art.7.1)

La información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral incluirá, al menos, los siguientes extremos:

- a) La identidad de las partes que suscriben el contrato de trabajo.
- b) La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la fecha de finalización o la duración previsible del contrato.
- c) El domicilio social de la empresa y, cuando sean distintos, el centro de trabajo donde la persona trabajadora preste sus servicios habitualmente y el del centro al que queda adscrita la persona trabajadora cuando desarrolle trabajo a distancia. Cuando la persona trabajadora preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes o cuando tenga la facultad para determinar libremente su lugar de prestación de servicios, se harán constar estas circunstancias.
- d) El contenido de la prestación laboral y, cuando la contratación sea temporal, la identificación precisa de la causa habilitante de dicha contratación, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista del contrato.
- e) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeña la persona trabajadora, incluida la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- f) En relación con el salario:
 - 1.º La cuantía del salario base y de cada uno de los complementos salariales, indicados de forma separada, así como su periodicidad y método de pago.
 - 2.º El modo de cálculo de los conceptos salariales que sean variables y los criterios que determinan su percepción.
- g) En materia de tiempo de trabajo:
 - 1.º La duración y la distribución horaria de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual. En particular, se identificará cuando la totalidad o parte de la jornada se desarrolle mediante trabajo nocturno o a turnos.
 - 2.º Los supuestos y procedimientos para la modificación de la duración y distribución de la jornada de trabajo y, en su caso, los cambios de turno.
 - 3.º Los acuerdos relativos a las horas extraordinarias y su retribución.

C & S Informa I Septiembre 2026

- 4.º La duración de las vacaciones y el procedimiento por el que se fijará el periodo o periodos de su disfrute.
- 5.º En caso de que se establezca una distribución irregular de la jornada a lo largo del año:
- El sistema de fijación de dicha distribución, identificando las horas y los días de referencia en los que la empresa puede exigir la prestación de servicios.
 - Los períodos mínimos de preaviso que deben operar antes del comienzo de la tarea y de su cancelación.
 - En el caso de contratos fijo-discontinuos, los periodos de actividad e inactividad o su estimación, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.
- h) La duración y las condiciones del período de prueba, cuando se concierte, lo que incluirá:
- 1.º La duración concreta, ya se encuentre dentro del límite de seis meses previsto legalmente o se trate de un periodo superior fijado por convenio colectivo en los casos justificados por la naturaleza del empleo, por el interés de la persona trabajadora o, por la necesidad de realizar la evaluación de la idoneidad de la persona trabajadora en caso de suspensión de la relación laboral.
 - 2.º La información relativa a las obligaciones respectivas de la empresa y de la persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
- i) El derecho a formación proporcionada por la empresa.
- j) En el caso de personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, la identidad de la empresa usuaria y la causa que habilita a la celebración de cada contrato de puesta disposición.
- k) La existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones. Lo anterior incluirá las pautas, criterios y reglas de funcionamiento de los citados sistemas cuando se empleen para la toma de decisiones relativas a la determinación, la fijación, variación o modificación de condiciones de trabajo, tales como la duración y distribución de la jornada, la asignación de tareas, la determinación de los salarios, de la progresión profesional, del lugar de trabajo o de la extinción del contrato.
- l) La existencia y la identificación del plan de igualdad aplicable a la empresa, así como, en caso de que se disponga, la política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar, cuando adapte o desarrolle la mínima exigida por la legislación laboral. Asimismo, informará sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- m) El conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, en el caso de que se disponga de ello.
- n) El procedimiento de extinción del contrato, incluidos los requisitos formales y la duración de los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar la empresa y la

C & S Informa | Septiembre 2026

persona trabajadora o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.

o) En cuanto al convenio o convenios colectivos aplicables a la relación laboral, se informará sobre los datos concretos que permitan la identificación de cada uno, incluyendo una referencia al código de cada convenio y a la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente; así como sobre su periodo de vigencia y, en su caso, su situación de ultraactividad vigente.

p) El sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social que opere en la empresa. En particular, se informará sobre la entidad gestora de o colaboradora con la Seguridad Social por la que la empresa opta para la cobertura de cualquier tipo de contingencia o prestación, así como sobre la colaboración directa de la propia empresa. También deberá informar de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, así como identificar los planes y fondos de pensiones promovidos en favor de las personas trabajadoras y las aportaciones realizadas a los mismos.

q) Los supuestos en los que podrían producirse modificaciones en alguno de los elementos esenciales o condiciones de ejecución previstos en las letras d), e), f) y g), así como los procedimientos que deberían seguirse para ello.

INFORMACIÓN ADICIONAL en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero (artículo 4)

Como novedad en la información adicional que deberá facilitarse cuando una persona trabajadora tenga que prestar normalmente sus servicios en el extranjero, se incluye el país o países en los que debe llevarse a cabo el trabajo.

Como novedad, también se incluye información adicional en el caso de una persona trabajadora desplazada al territorio de Estados miembros de la UE o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional:

- 1.º Las retribuciones a la que esta tiene derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida.
- 2.º Toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención y, de existir, todo complemento específico por desplazamiento.
- 3.º El enlace al portal web oficial único a escala nacional en materia de desplazamiento desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida.

Las obligaciones de información adicional NO serán de aplicación si la duración de cada periodo de trabajo en el extranjero no rebasa las cuatro semanas consecutivas.

La información adicional a que se refiere el artículo 4 deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora antes de su partida al extranjero. (art.7.2)

MEDIOS DE INFORMACIÓN (artículo 6)

Como novedad, establece que la información general, adicional o sobre las modificaciones a que se refieren los artículos 3, 4 y 5 se proporcionará y transmitirá en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible para la persona trabajadora, que se pueda almacenar e imprimir y que la empresa conserve la prueba de la transmisión o recepción.

En el caso de personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite, la empresa debe asegurar que toda la información prevista en esta norma sea accesible y comprensible.

Esta novedad también es aplicable a los contratos de trabajo de los pescadores y a los contratos de trabajo de la gente de mar, según establece el artículo 10.2 y 13.2.

MODIFICA EL PLAZO DE INFORMACIÓN sobre las modificaciones de las condiciones de la relación laboral (Artículo 7.3)

La información sobre las modificaciones a que se refiere el artículo 5 (modificación de las condiciones de la relación laboral – sin novedades respecto al RD que deroga-) deberá ser entregada por la empresa a la persona trabajadora lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

MODELOS (DA primera). El SEPE, en un plazo máximo de 20 días desde la publicación en el BOE de este real decreto, pondrá a disposición de empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo que recoja el contenido indicado en el artículo 3 y, cuando proceda, en los artículos 4 y 5. Este modelo será accesible, al menos, a través de su portal web oficial.

La puesta a disposición del modelo de documento informativo no condicionará la exigibilidad de las obligaciones de información previstas en este real decreto a partir de su entrada en vigor. Hasta que dicho modelo sea publicado, las empresas deberán facilitar la información correspondiente en los términos establecidos en el artículo 6, por cualquier medio adecuado que garantice su constancia y accesibilidad para la persona trabajadora.

Régimen transitorio. Las obligaciones previstas en este real decreto se aplicarán a las relaciones laborales que se encontrasen vigentes a la fecha de su entrada en vigor del siguiente modo:

1. La empresa deberá facilitar a la persona trabajadora que lo solicite, en el plazo de 30 días hábiles a partir de la recepción de la solicitud y siempre que no obrará ya en su poder:
 - a) La información a que se refiere el artículo 3 (información general sobre elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral)
 - b) La información a la que se refiere el artículo 4 (información adicional en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero), cuando la persona trabajadora hubiese ya partido al extranjero a la fecha de la entrada en vigor de este real decreto.

c) Cualquier modificación de las informaciones previstas en las letras anteriores, en los términos del artículo 5, cuando aquella se hubiera producido antes de la entrada en vigor de este real decreto.

2. La empresa deberá informar sobre cualquier modificación de las condiciones de la relación laboral a que se refiere el artículo 5 que se hubiera producido tras la entrada en vigor de este real decreto, en el plazo previsto en el artículo 7.3 (lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto).

Disposiciones aplicables al trabajo en la pesca y disposiciones aplicables a la gente de mar (capítulo III y IV)

Las disposiciones del capítulo III se aplicarán a los contratos de trabajo de los pescadores que presten servicios a bordo de buques pesqueros abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración de dichos contratos, sin perjuicio de las especialidades previstas en el Real Decreto 618/2020, de 30 de junio, por el que se establecen mejoras en las condiciones de trabajo en el sector pesquero.

Las disposiciones del capítulo IV se aplicarán a los contratos de trabajo de la gente de mar que preste servicios a bordo de buques abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración de dichos contratos, sin perjuicio de la normativa específica aplicable a la gente de mar, en particular, el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), en su versión enmendada, que seguirá siendo de aplicación en el resto de obligaciones no reguladas en este real decreto.

Las OBLIGACIONES relativas al contrato de trabajo de los pescadores y al contrato de trabajo de la gente de mar se regulan en los artículos 10 y 13, respectivamente, que deberá formalizarse siempre por escrito, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El CONTENIDO MÍNIMO de los contratos de trabajo de los pescadores y de la gente de mar se regula en los artículos 11 y 14, respectivamente, y deberá ser facilitado por el armador al pescador o a la gente de mar con carácter previo al inicio de la relación laboral.

Se amplía la información que deberá recoger el contrato de trabajo, destacando las novedades en materia de tiempo de trabajo, incluyendo los períodos mínimos de descanso y la distribución irregular de la jornada a lo largo del año y las vacaciones, entre otros aspectos. También se deberá informar de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, así como identificar los planes y fondos de pensiones promovidos y las aportaciones realizadas a los mismos.

Además, deberá incluir la información sobre la duración y las condiciones del período de prueba, cuando se concierte, el derecho a formación proporcionada por la empresa, sobre la empresa usuaria de la ETT y causa del contrato de puesta a disposición, la existencia de sistemas algorítmicos de toma de decisiones, la existencia y la identificación del plan de igualdad, y el conjunto de medida LGTBI, previstas en el art.3.2

C & S Informa I Septiembre 2026

El armador deberá actualizar el contrato de trabajo en caso de cualquier MODIFICACIÓN de las condiciones anteriores e informar por escrito al pescador/gente de mar sobre las mismas. Dicha información por escrito no será necesaria cuando, de ser posible en los términos de este capítulo III/IV, la información se derive de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos que sean de aplicación y se produzca una modificación de los mismos.

La información sobre las modificaciones deberá ser entregada por el armador al pescador/gente de mar lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

MODELOS (DA segunda). El SEPE, en un plazo máximo de 20 días desde la publicación en el BOE de este real decreto, pondrá a disposición de armadores y pescadores y gente de mar, los modelos de contrato de trabajo que recojan el contenido mínimo establecido, redactado en español y en inglés.

La puesta a disposición del modelo de documento informativo no condicionará la exigibilidad de las obligaciones de información previstas en este real decreto a partir de su entrada en vigor. Hasta que dicho modelo sea publicado, los armadores deberán facilitar la información correspondiente en los términos establecidos, respectivamente, en los capítulos III y IV, por cualquier medio adecuado que garantice su constancia y accesibilidad para la persona trabajadora.