

CIRCULAR sobre la comunicación de las condiciones laborales transparentes y comprensibles en los contratos de trabajo

El Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, 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. Entrada en vigor a los 20 días de su publicación, es decir, en fecha 5 de octubre de 2026.

El objetivo es modificar los contratos de trabajo, y los documentos informativos que se entregan a los empleados, para que recojan de manera transparente y comprensible las condiciones de trabajo. La información deberá facilitarse de forma accesible también para las personas con discapacidad.

Los puntos más relevantes son:

1. Elementos esenciales de los contratos (art. 3)

- **Información:** el contrato deberá informar, como mínimo, sobre la fecha de comienzo y finalización, (cuando proceda); el domicilio social y el centro de trabajo; el contenido de la prestación; y, en los contratos temporales, su justificación.
- **Retribución:** deberá identificar la categoría o grupo profesional, el salario base y los complementos, el modo de cálculo de las cuantías variables y sus criterios de percepción.
- **Tiempo de trabajo:** deberá recoger la duración y distribución de la jornada, sus posibles modificaciones, las horas extraordinarias y su retribución, las vacaciones y, cuando exista distribución irregular, su sistema de fijación y los periodos mínimos de preaviso. En los contratos fijos-discontinuos se indicarán además los periodos de actividad e inactividad.
- Debe incluir la **duración y condiciones del periodo de prueba**, la justificación de su ampliación por convenio cuando corresponda, el derecho a la formación proporcionada por la empresa, el plan de igualdad, las medidas y recursos LGTBI, el procedimiento de extinción, el convenio colectivo y la entidad gestora o mutua colaboradora con la Seguridad Social.
- En la contratación mediante una empresa de trabajo temporal deberá identificarse la empresa usuaria.
- La existencia de sistemas algorítmicos empleados para determinar cualquier condición de trabajo o decidir la extinción del contrato.
- Supuestos de modificación de condiciones esenciales del trabajo.

2. Información para los contratos en vigor

- Los trabajadores cuyo contrato ya esté vigente y no recoja la información esencial podrán solicitarla y la empresa dispondrá de un plazo máximo de 30 días para facilitarla.

3. Prestación de servicios en el extranjero (art. 4).

- Antes de que se realice el traslado, la empresa deberá proporcionar información adicional sobre el país de destino, la duración prevista de la prestación, la moneda de pago, las retribuciones en dinero o en especie, la compensación de gastos, las dietas y la eventual repatriación.

4. Información (art. 5, 6 y 7).

- La empresa deberá informar por escrito sobre los cambios en los elementos esenciales del contrato de trabajo.
- La información sobre los elementos esenciales deberá proporcionarse a la persona trabajadora en el contrato de trabajo, o bien en un documento que incluya los datos exigidos.
- La información sobre elementos esenciales del contrato (art.3) debe ser facilitada antes del inicio de la relación laboral.

La entrada en vigor de esta norma supone la derogación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal (en un plazo máximo de 20 días), 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.

Como siempre, para cualquier duda o más información sobre este tema puede dirigirse a nuestra oficina de lunes a jueves de 9.00 a 14.00 y de 15.00 a 18.00, viernes de 8.00 a 15.00.

Cordialmente, Barcelona 21 de septiembre de 2026.

Dos Consulting SLP