

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES

RD 723/2026 POR EL QUE SE TRANSPONE LA DIRECTIVA DE LA UE 2019/1152

EL PRESENTE RD TIENE POR OBJETO DESARROLLAR EL ARTÍCULO 8.5 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, EN PARTICULAR, EN MATERIA DE INFORMACIÓN SOBRE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SOBRE LAS PRINCIPALES CONDICIONES DE EJECUCIÓN DE LA RESTACIÓN LABORAL.

Artículo 1. Objetivo. RD 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 UE.

El 15 de septiembre se publicó el RD 723/2026 para transponer a la normativa española la Directiva de la UE 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles.

El capítulo II hace referencia a la información que se debe incluir en los contratos de trabajo del personal con una relación laboral superior a 4 semanas.

Estos son los datos principales que se deben incluir:

✓ **DATOS GENERALES DEL CONTRATO**

- Identidad de las **partes**.
- **Fecha** de inicio y fin, o duración previsible.
- **Domicilio social y centro de trabajo**, detallando cuando se pueda determinar libremente.
- Si es **temporal**, circunstancias que la justifican.
- Si es **fijo discontinuo**, periodos de actividad, o su estimación.
- **Categoría o grupo profesional**. Descripción del contenido del trabajo.
- Procedimiento para la **extinción del contrato**, requisitos formales y duración de los plazos de preaviso.

✓ **SALARIO**

- El total del **salario base y los complementos** por separado, la periodicidad y el método de pago.
- El modo de cálculo de los conceptos salariales variables y los criterios para su percepción.

✓ **TIEMPO DE TRABAJO**

- Duración y distribución horaria de la **jornada** diaria, semanal y anual.
- Procedimientos para la modificación de la duración, distribución y cambios de turno.
- Procedimiento para la definición de la jornada de trabajo irregular.
- Acuerdos relativos a las **horas extraordinarias** y retribución.
- Duración y procedimientos para fijar las **vacaciones**.



Alicia es un programa promovido por Fundación Mujeres, cofinanciado por el Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social del Fondo Social Europeo, el cual ofrece asesoramiento y formación para impulsar la integración del principio de igualdad de género a las organizaciones del mercado laboral a través del portal #GestionandoLaIgualdad. Visítalo en [este enlace](#).



EN LOS SUPUESTOS DE PRESTACIÓN DE EJERCICIO EN EL EXTRANJERO

- País o países en los que se lleva a cabo la actividad.
- Duración del trabajo prestado en el extranjero.
- Moneda de curso legal del salario.
- Retribuciones en dinero o especie y compensaciones por gasto.
- Condiciones de repatriación.

Si el trabajo es en la UE o países con acuerdo sobre el espacio económico europeo:

- Retribuciones con arreglo a la normativa del Estado de acogida.
- Disposiciones relativas al reembolso de los gastos.
- Enlace al portal web en materia de desplazamiento desarrollado por el Estado de acogida.



OTROS DATOS

- Derecho a la **formación** proporcionada por parte de la empresa.
- Identidad de la **ETT** y causas para su uso.
- Existencia de **algoritmos o automatismos (IA)** para la toma de decisiones en las condiciones laborales.
- Existencia e identificación del **Plan de Igualdad** , conciliación y protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y medidas para conseguir la igualdad de las personas **LGTBI**.
- Referencia al **Convenio Colectivo** de aplicación.
- Entidad gestora o colaboradora con la **Seguridad Social** para contingencias y prestaciones.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

ENTRADA EN VIGOR

20 días tras su publicación en el BOE del 15 de septiembre (5 de octubre de 2026).



Alicia es un programa promovido por Fundación Mujeres, cofinanciado por el Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social del Fondo Social Europeo, el cual ofrece asesoramiento y formación para impulsar la integración del principio de igualdad de género a las organizaciones del mercado laboral a través del portal #GestionandoLaIgualdad. Visítalo en [este enlace](#).