

EL NUEVO REGLAMENTO DE INFORMACIÓN AL TRABAJADOR DE CONDICIONES DE TRABAJO: REAL DECRETO 723/2026

BOLETÍN LABORAL



1. La directiva europea 2019/1152 de condiciones laborales transparentes y previsibles

La directiva europea 2019/1152 de *condiciones laborales transparentes y previsibles* (en adelante DCT) parte del derecho de las personas trabajadoras a ser informadas por escrito al comienzo del empleo y durante la relación contractual laboral sobre sus derechos y obligaciones. No es una política europea novedosa porque la anterior DE 91/533 ya partía de la misma premisa, siendo la DCT una adaptación motivada por los cambios del mercado de trabajo, en especial la digitalización y la aparición de nuevas formas de empleo con una mayor disponibilidad horaria del trabajador.

El Derecho Europeo refuerza, en este sentido, la *previsibilidad* a través de la información escrita al trabajador de sus condiciones laborales que deben ser *transparentes*. La DCT adapta la lista de *condiciones esenciales del contrato de trabajo* que deben ser *informadas por escrito* en formato analógico o digital (art.2 y 3) y determina obligaciones de los Estados

en establecer tiempos rápidos de información, recomendando articular modelos oficiales a disposición de empresas y trabajadores para tramitar toda esta información escrita (art. 5).

La DCT establece además algunos requisitos mínimos de condiciones de trabajo que obligan a todos los Estados europeos. Así, *una duración máxima de seis meses en el período de prueba* (salvo excepciones tasadas justificadas), con proporcionalidad en función de duración del contrato si es temporal (art.8). De igual modo, la *garantía de pluriempleo* del trabajador sin prohibiciones de la empresa fuera de su jornada de trabajo (art.9), con posibles restricciones sólo por salud, confidencialidad empresarial o prevención de conflictos de interés. En trabajos *imprevisibles* (art. 10), la imposibilidad de obligar a trabajar salvo que se cumpla la información de *horas y días de referencia predeterminados* y un *preaviso razonable*, lo que es importante en países con contrato a llamada o en la regulación de fijos discontinuos con llamamientos por actividad. En este tipo de trabajos, las cancelaciones de tareas asignadas sin plazos razonables conforme a lo pactado deben conllevar una indemnización al trabajador. Los contratos a llamada – o a demanda – (art. 11), presentes en algunos



países europeos, tienen particular interés en la DCT para conseguir el objetivo de la *previsibilidad y la transparencia* en la ejecución de los trabajos.

Todas estas medidas de la DCT, que obligan a todos los Estados miembros, incluido por supuesto España, debían estar desarrolladas en las legislaciones nacionales el 1 de agosto de 2022.

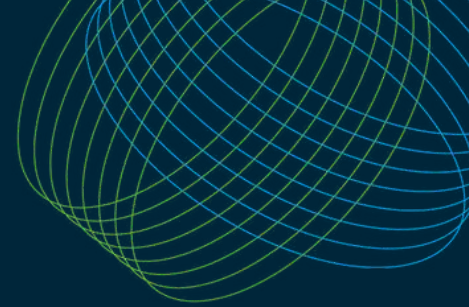
2. La difícil y tardía transposición de la DE 2019/1152: bloqueo del proyecto de ley y salida del reglamento

España no había aprobado, hasta ahora, una norma específica de transposición de la DCT, aunque sí había conectado alguna norma jurídica, como el decreto-ley 32/2021 de reforma laboral pactada, con su contenido. En este sentido, el vigente art.16 ET, con la regulación de los *fijos discontinuos* en sus distintas modalidades (*estacional, intermitente, contrata, Empresa de Trabajo Temporal*), desarrolla las exigencias de la DCT en trabajos *imprevisibles* cumpliendo todos los requisitos de *forma escrita del contrato y determinación de la actividad y su duración estimada* en el art. 16.2 ET, al igual que en las reglas de llamamiento – un *preaviso razonable* del art. 16.5 ET – con la colaboración de la negociación colectiva, como permite la norma europea. La

presencia, por su parte, del Real Decreto 1569/1998 de *información de condiciones esenciales de trabajo* cubría, en parte, esta carencia, pero era necesaria esta adecuación normativa europea.

Es en este contexto, donde un proyecto de ley de transposición de la DCT, que regulaba los aspectos informativos, pero también nuevas reglas del trabajo a tiempo parcial (art.12 ET), el período de prueba (art.14 ET) y el pluriempleo (art.21 ET) en la dirección europea, ha estado bloqueado en el Parlamento durante años, al final de la anterior y al inicio de esta Legislatura. Ello ha terminado motivando una intervención de la Comisión Europea contra España ante el TJUE por incumplimiento de la DCT, tras 4 años de retraso en su transposición. La persistencia de este bloqueo parlamentario, en el incierto contexto político, ha tenido como consecuencia la aprobación de este nuevo reglamento de información de condiciones de trabajo, el Real Decreto 723/2026 (BOE 15 de septiembre 2026), sobre la base jurídica del art.8.5 ET, que delega en reglamento de Gobierno la regulación de esta materia, como ya sucedía con el ahora derogado Real Decreto 1569/1998. Esta salida supone una transposición parcial de la DCT, como expresa la exposición de motivos del Real Decreto 723/2026, que solventa el claro incumplimiento por España, ya instado ante el TJUE para posibles multas dentro del sistema sancionador de Derecho Europeo.





Corresponderá al TJUE analizar ahora si la transposición es adecuada y completa. No existe ningún problema, si existe habilitación legal interna, como es el caso, para hacerla vía reglamento de Gobierno (art.8.5 ET), pero puede que se detecten insuficiencias en alguna materia que necesitarían de una reforma legislativa (tiempo parcial, período de prueba, pluriempleo). De hecho, el propio Real Decreto 723/2026 asume en su exposición de motivos que es una transposición parcial de la DCT.

El ahora derogado Real Decreto 1569/1998 queda así sustituido por este Real Decreto 723/2026 (en adelante RCT), que transpone parcialmente la DCT, con nuevas reglas de *información al trabajador de condiciones de trabajo*.

3. El nuevo Reglamento de Información al Trabajador de Condiciones de Trabajo

3.1 Ámbito de aplicación

El art.2.2 RCT, en el marco de lo establecido en el art.8.5 ET, establece que las nuevas reglas de información al trabajador de condiciones de trabajo, reguladas en el capítulo II RCT, sólo son de aplicación, a las **relaciones laborales cuya duración sea superior a cuatro semanas**. En las relaciones laborales especiales se aplican conforme a sus

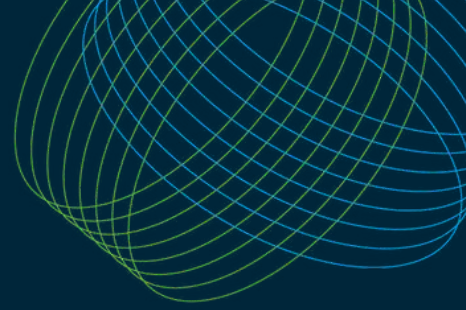
normas específicas, que pueden remitir o prever la aplicación supletoria de estas reglas generales, al igual que en los empleados públicos conforme a su legislación singular. El capítulo III y IV RCT contienen reglas especiales de información al trabajador en el trabajo en la pesca y en el mar.

3.2 Medio y momento de información al trabajador

En nuestro ordenamiento laboral existe, en principio, libertad de forma verbal o escrita del contrato de trabajo, como declara el art.8.1 ET. Pero el art.8.2 ET, en conexión con el art. 11, 12.4.a, 15.1 y 16.2 ET, obliga a la *forma escrita* en numerosos contratos de trabajo formativos, a tiempo parcial, temporales y fijos discontinuos, siendo, además, práctica habitual, que también los contratos de trabajo indefinidos se celebren con forma escrita.

El art.3.1 RCT obliga a informar por *escrito* al trabajador de sus condiciones laborales, pudiendo utilizarse la habitual *forma escrita* del contrato de trabajo para emitir toda la obligada información del capítulo II RCT. Como también establece el art.3.1 RCT, si el contrato de trabajo escrito contiene sólo parcialmente esta información, la empresa debe facilitarla por *escrito* al trabajador, en papel o formato electrónico, al *inicio de la relación laboral* como exigen los arts.6 y 7.1 RCT.





El RCT, conforme a su DF 4, establece su entrada en vigor *a los 20 días de la publicación en el BOE*, contados por tanto a partir del 15 de septiembre 2026. En esta fecha estará disponible un modelo oficial de documento informativo sobre condiciones de trabajo a disposición de empresas y trabajadores, en la web del Ministerio de Trabajo, como prevé la DA1ª RCT. Ello va a facilitar el cumplimiento de estas obligaciones informativas de las empresas a sus trabajadores.

La DT del RCT establece su aplicación en *las relaciones laborales vigentes a la fecha de su entrada en vigor*, con un sistema donde, si no obra ya en poder del trabajador esta información, se abre un procedimiento de solicitud del trabajador interesado con la emisión escrita de esta información en un plazo máximo de 30 días hábiles por parte de la empresa.

3.3 Condiciones de trabajo que deben ser informadas al trabajador

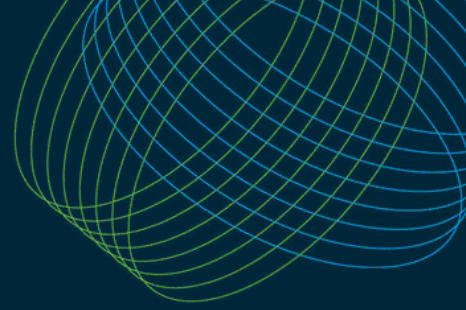
El art.3.2 RCT enumera *las condiciones de trabajo que deben ser informadas al trabajador*, de acuerdo con la DCT. Ello supone una sustancial ampliación de la lista ya contenida en el derogado Real Decreto 1659/1998. Por tanto, las empresas deben actualizar y modernizar, cumpliendo este nuevo reglamento, sus políticas informativas laborales a sus plantillas.



La lista del RCT es algo desordenada, siendo sistematizada en estos seis bloques informativos.

I. Primer Bloque - relativo a elementos estructurales del contrato de trabajo indefinido o temporal:

- Identidad de las partes que suscriben el contrato de trabajo.
- Fecha de comienzo de la relación laboral y, en el caso de contratos temporales, fecha de finalización o la duración previsible del contrato.
- En el caso de contratos temporales, se debe identificar de manera precisa la causa temporal, circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista, conforme a las exigencias del art.15 ET
- Domicilio social de la empresa y centros de trabajo de prestación de servicios, con determinación del centro de trabajo habitual, y de adscripción en caso de trabajo a distancia. Si son centros de trabajo móviles o itinerantes se debe hacer constar.
- Identidad de la empresa usuaria en caso de Empresa de Trabajo Temporal y causa habilitante del contrato de puesta a disposición.



II. Segundo Bloque: relativo a la prestación laboral acordada en el contrato de trabajo

- Contenido de la prestación laboral.
- Grupo profesional en el que se encuadra a la persona trabajadora, con descripción resumida del puesto de trabajo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- Derecho a la formación proporcionada por la empresa.
- Existencia y reglas de funcionamiento de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones sobre la relación laboral.

III.- Tercer Bloque: relativo al salario y tiempo de trabajo, siendo posible remitirse al convenio colectivo de aplicación si es preciso y permite identificar los datos:

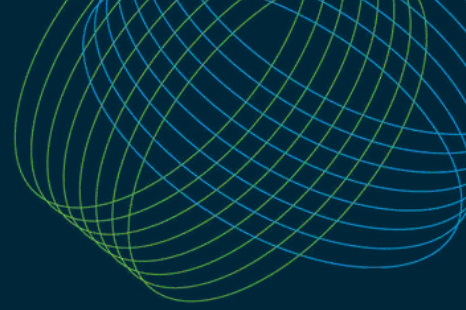
- Cuantía de salario base y de cada uno de los complementos salariales, de forma separada.
- Forma de cálculo de conceptos salariales variables y criterios de percepción.
- Duración y distribución horaria de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual, especificando si existe trabajo nocturno o a turnos.

- Distribución irregular de jornada, si la hubiera, identificando horas y días de referencia en los que la empresa puede exigir prestación de servicios, sistema de fijación y periodos mínimos de preaviso.
- Los acuerdos relativos a horas extraordinarias y su retribución.
- La duración de vacaciones y procedimiento de su fijación de periodos de disfrute.
- Periodos de actividad e inactividad en fijos-discontinuos o su estimación, sin perjuicio de concreción en llamamiento, conforme al art.16 ET.

IV.- Cuarto bloque: relativo al pacto escrito de prueba en el contrato de trabajo, donde es posible con referencia al convenio colectivo de aplicación si es precisa y permite identificar los datos:

- Duración concreta del período de prueba, ya se encuentre dentro del límite de 6 meses del art. 14 ET o se trate de un período superior fijado por convenio colectivo en casos justificados por la naturaleza del empleo, interés de la persona trabajadora o la necesidad de realizar una evaluación en caso de suspensión de la relación laboral
- Obligaciones respectivas de la empresa y persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyen objeto de la prueba.





V.- Quinto bloque: relativo a los convenios colectivos, planes y protocolos de referencia aplicables en la empresa

- Convenio colectivo o convenios colectivos aplicable/s a la relación laboral en la empresa, con datos concretos que permitan su identificación, incluyendo referencia de código de cada convenio y fecha de publicación en el BOE, así como período de vigencia y ultraactividad.
- Existencia e identificación de Plan de igualdad aplicable en la empresa, así como, si existe, política de conciliación familiar de la empresa.
- 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.
- Sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social, incluyendo entidad gestora, mejoras voluntarias de la acción protectora y planes de pensiones.

VI.- Sexto bloque: relativo a los procedimientos de modificación y extinción del contrato de trabajo, incluidos sus requisitos formales, preavisos o las modalidades de su determinación, siendo posible una referencia a la disposiciones legales o reglamentarias de regulación si tienen suficiente precisión y permiten identificar estos datos.



3.4 Información de modificaciones de condiciones de trabajo

Siguiendo las directrices de la DCT, el art.5 y 7.3 RCT obliga a las empresas a informar a los trabajadores también, por escrito, sobre las modificaciones de estas condiciones de trabajo anteriormente sistematizadas en estos seis bloques informativos. Cualquier modificación de las condiciones laborales enumeradas conlleva un deber de información por escrito al afectado lo antes posible y como máximo el día que surtan efectos.

En las condiciones de trabajo, antes reseñadas, donde es suficiente una referencia precisa a disposiciones legales, reglamentarias o convenio colectivo aplicable, si permite la identificación de datos, no es necesaria la información de las modificaciones, como aclara el art. 5.2 RCT en conexión con el art. 3.3 RCT.

3.5 Información adicional en prestación de servicios en el extranjero.

En prestaciones de servicios en el extranjero de más de cuatro semanas se suma, a la información laboral antes reseñada, otra, conforme al art. 4 RCT, que se refiere a esta singularidad con mención al país donde se lleva a cabo el trabajo, duración del trabajo en el extranjero, moneda de pago del salario,

Be YOU at Littler



retribuciones en dinero o en especie, compensaciones de gastos de viaje y dietas, ventajas vinculadas a trabajar en el extranjero y si se encuentra prevista la repatriación de la persona trabajadora y sus condiciones.

En casos de desplazamientos a territorios de la Unión Europea o el espacio económico europeo se debe informar de las retribuciones a las que se tiene derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado de acogida, toda disposición de reembolso de gastos de viaje, alojamiento y manutención y el enlace a portal web oficial único en materia de estos desplazamientos.



Jesús Lahera Forteza
Catedrático Derecho del Trabajo UCM
Consultor Abdón Pedrajas Littler



Antonio Pedrajas Quiles
Socio Director Abdón Pedrajas Littler
Profesor Derecho del Trabajo CUNEF