

Transparencia y predictibilidad:

Nuevas obligaciones laborales aplicables desde Octubre de 2026

Comenzamos a las 17:00h

Si acaba usted de acceder al webinar puede que la plataforma se tome unos minutos para cargar audio y video correctamente. Si pasados unos minutos tiene alguna incidencia, le recomendamos acceder de nuevo

Transparencia y predictibilidad:

Nuevas obligaciones laborales aplicables desde Octubre de 2026

Bienvenida Institucional

Si acaba usted de acceder al webinar puede que la plataforma se tome unos minutos para cargar audio y video correctamente. Si pasados unos minutos tiene alguna incidencia, le recomendamos acceder de nuevo

Transparencia y predictibilidad:

Nuevas obligaciones laborales aplicables desde Octubre de 2026

Bienvenida Institucional

**Joaquín Merchán
Bermejo**

Presidente del Consejo
General de Graduados
sociales de España

Si acaba usted de acceder al webinar puede que la plataforma se tome unos minutos para cargar audio y video correctamente. Si pasados unos minutos tiene alguna incidencia, le recomendamos acceder de nuevo

Transparencia y predictibilidad:

Nuevas obligaciones laborales aplicables desde Octubre de 2026

Concepción Esther Morales

Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Transparencia y predictibilidad:

Nuevas obligaciones laborales aplicables desde Octubre de 2026

Ana Ercoreca

Inspectora de Trabajo y
Seguridad Social y
Presidenta de FEDECA

Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre

Transparencia y previsibilidad de las condiciones de trabajo: la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, jurisprudencia aplicable y papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Ana Ercoreca de la Cruz

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social



**RD
723**

Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre

Entrada en vigor 5 de octubre

1

Contexto y ámbito

De la Directiva 91/533/CEE a la 2019/1152; ficha técnica del RD; ámbito subjetivo y el umbral de cuatro semanas.

2

Contenido del deber

Los 17 extremos del art. 3.2: salario, tiempo de trabajo, causa de la temporalidad, prueba, algoritmos, igualdad, convenio, Seguridad Social.

3

Forma, plazos, regímenes

Medios, plazos, modificaciones, extranjero, pesca y gente de mar, régimen transitorio y lo no transpuesto.

4

Jurisprudencia

Doctrina del TJUE y del Tribunal Supremo que orienta la interpretación y el valor probatorio del documento.

5

ITSS y sanciones

Facultades inspectoras, cruces documentales y tipificación en la LISOS.

6

Cierre

Checklist para el asesoramiento y conclusiones.

Una transposición largamente esperada



4 años

y dos meses de retraso sobre el plazo del art. 21 de la Directiva

Transparencia (información) + previsibilidad (requisitos mínimos): la Directiva no es solo un catálogo informativo, sino un estándar de derechos sustantivos. El RD asume solo la primera dimensión.

Real Decreto 1659/1998, 24 julio.

Contratos con duración superior a 4 semanas

1

Elementos esenciales del contrato de trabajo y condiciones de ejecución.

2

Forma por escrito.

Medios, plazos, modificaciones, extranjero, pesca y gente de mar.

3

Contenido

Real Decreto 1659/1998, 24 julio.

Contratos con duración superior a 4 semanas

Contenido

- a) La **identidad** de las partes del 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 duración previsible de la misma.
- c) El **domicilio social de la empresa** o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente. Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.
- d) La **categoría o el grupo profesional** del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.

Real Decreto 1659/1998, 24 julio.

Contratos con duración superior a 4 semanas

Contenido

- a) La **cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales**, así como la periodicidad de su pago.
- b) La **duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo**.
- c) La duración de las **vacaciones** y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones.
- d) Los **plazos de preaviso** que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato 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.
- e) El **convenio colectivo** aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

Real Decreto 1659/1998, 24 julio.

Contratos con duración superior a 4 semanas

Extranjero

- a) La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.
- b) La moneda en que se pagará el salario.
- c) Las retribuciones en dinero o en especie, tales como dietas, compensaciones por gastos o gastos de viaje, y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero.
- d) En su caso, las condiciones de repatriación del trabajador.

Real Decreto 1659/1998, 24 julio.

Contratos con duración superior a 4 semanas

Plazos

- En el plazo de dos meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral.
- Extranjero: Antes de su viaje al extranjero.
- Modificaciones: en un plazo de 1 mes desde la fecha de la modificación

Arquitectura del Real Decreto 723/2026

14

artículos

4

capítulos

8

disposiciones
(2 DA · 1 DT · 1 DD · 4 DF)

20

días de vacatio legis



Disposiciones generales

Arts. 1-2: objeto (desarrollo del art. 8.5 ET) y ámbito



Información esencial

Arts. 3-8: contenido, extranjero, modificaciones, medios, plazos



Trabajo en la pesca

Arts. 9-11: Directiva (UE) 2017/159 · Convenio OIT 188



Gente de mar

Arts. 12-14: MLC 2006, Regla 2.1 y Norma A2.1

Base: art. 8.5 ET · Título competencial: art. 149.1.7.ª y 18.ª CE · Deroga íntegramente el RD 1659/1998 · Habilita a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para su desarrollo

Ámbito de aplicación

2.1 Regla general

Todas las empresas y personas trabajadoras del art. 1 ET.

2.2 Capítulo II

Solo relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas.

2.3 Pesca

Buques pesqueros con pabellón español o bajo plena jurisdicción española, cualquiera que sea la duración.

2.4 Gente de mar

Buques con pabellón español, cualquier duración; sin perjuicio del MLC 2006.

2.5 Relaciones especiales

Según su norma específica y, en todo caso, si remite o prevé la aplicación supletoria del ET.

2.6 Empleo público

Personal empleado público, con las peculiaridades de su legislación específica.

¿Es compatible el umbral de cuatro semanas con la Directiva?

Directiva (UE) 2019/1152, art. 1.3 y 1.4

Solo permite excluir relaciones con tiempo de trabajo predeterminado y efectivo igual o inferior a una media de 3 horas semanales en un periodo de referencia de 4 semanas. La exclusión no cabe si no existe una cantidad garantizada de trabajo remunerado.

RD 723/2026, art. 2.2

El capítulo II solo se aplica a **relaciones de duración superior a 4 semanas**. El criterio procede del RD 1659/1998 y de la Directiva 91/533/CEE (art. 1.2), que sí admitía excluir relaciones de hasta un mes.

Herramientas para el litigio

- Interpretación conforme del Derecho interno (Marleasing, C-106/89; Pfeiffer, C-397/01 a C-403/01).
- Efecto directo vertical frente a Administraciones empleadoras; sin efecto directo horizontal entre particulares (Faccini Dori, C-91/92).
- Eventual responsabilidad patrimonial del Estado por transposición incorrecta (Francovich, C-6/90 y C-9/90).

Diecisiete extremos de información obligatoria

a Identidad de las partes	b Inicio y fin o duración previsible	c Domicilio, centro, trabajo a distancia	d Contenido y causa de la temporalidad	e Grupo o categoría y descripción	f Salario desglosado y variables
g Tiempo de trabajo	h Periodo de prueba	i Derecho a formación	j ETT: empresa usuaria y causa	k Sistemas algorítmicos	l Plan de igualdad, conciliación, acoso
m Medidas LGTBI	n Procedimiento de extinción y preavisos	o Convenio: código y ultraactividad	p Colaboración en la gestión de la SS	q Supuestos de modificación	

Continuidad

Ampliada

Nueva

Clasificación comparativa con el art. 2.2 del RD 1659/1998 (elaboración propia)

Salario y tiempo de trabajo: el núcleo de la previsibilidad



Identidad de las partes

- Persona trabajadora y empresa, domicilio social, centro de trabajo habitual, centro de adscripción en trabajo a distancia y si hay centros itinerantes o libre determinación del lugar de trabajo



Relación laboral

- Tipo y contenido de la relación
- fecha de inicio
- en los contratos temporales, duración prevista, fecha de fin, causa habilitante, circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración.



Puesto de trabajo

- Categoría o grupo profesional y descripción del puesto con precisión suficiente.

Salario y tiempo de trabajo: el núcleo de la previsibilidad

f

Salario

- Salario base y cada complemento, de forma separada, con periodicidad y método de pago.
- Modo de cálculo de los conceptos variables y criterios que determinan su percepción.
- Posible remisión precisa a convenio o norma solo para f) 1.º, no para los variables.
- Impacto: sin fórmula escrita, se debilita la defensa empresarial frente a reclamaciones de variable no abonado.

g

Tiempo de trabajo

- Duración y distribución diaria, semanal y anual; identificación del trabajo nocturno o a turnos.
- Supuestos y procedimiento para modificar jornada y turnos.
- Acuerdos sobre horas extraordinarias y su retribución; vacaciones y procedimiento de fijación.
- Distribución irregular: horas y días de referencia, preaviso mínimo de inicio y de cancelación.
- Fijos discontinuos: periodos de actividad e inactividad o su estimación / concreción momento llamamiento

Periodo de prueba, reciente jurisprudencia TS

STS 24 de septiembre de 2024 rec 326/2023 num resolución 1164/2024, con remisión a STS 12 de abril de 2023 y de 9 de diciembre de 2021

- El TS considera que no es lícita la clausula que remita al Convenio Colectivo cuando éste establezca unos máximos genéricos y/o periodos de prueba con duraciones máximas que puedan variar.
- Se ha vulnerado el derecho del trabajador a la fijación por escrito de la duración exacta del periodo de prueba, lo que genera inseguridad jurídica.
- Despido calificado de improcedente

Periodo de prueba, reciente jurisprudencia TS

Recomendación

- NO: limitarse al Convenio
- SI: Formalizar una clausula contractual sobre el periodo de prueba, suficientemente clara, garantista y que regule:
 - Duración inequívoca
 - Inforamación sobre las obligaciones tanto de la empresa como del trabajador durante el periodo de prueba

Temporalidad, periodo de prueba, formación y ETT

d

Causa de la temporalidad

Identificación precisa de la causa habilitante, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. Reproduce la exigencia del art. 15.1 ET.

h

Periodo de prueba

Duración concreta (legal o, en los casos justificados, convencional superior) y obligaciones de ambas partes de realizar las experiencias objeto de la prueba.

i

Derecho a formación

Información sobre la formación proporcionada por la empresa. Conecta con el art. 13 de la Directiva (formación obligatoria gratuita y en tiempo de trabajo).

j

Empresas de trabajo temporal

Identidad de la empresa usuaria y causa que habilita cada contrato de puesta a disposición.

Transparencia algorítmica individual

Qué hay que informar

- La existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones.
- Sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento cuando decidan sobre condiciones de trabajo:
 - jornada y su distribución, asignación de tareas, salarios, progresión profesional, lugar de trabajo, extinción.
- No cabe remisión a norma o convenio (no figura en el art. 3.3).

ET

Art. 64.4.d) ET (Ley 12/2021): derecho colectivo de la RLT

RIA

Reglamento (UE) 2024/1689: arts. 26.7 y 86; anexo III, 4.b)

RGPD

Art. 22 y art. 15.1.h) RGPD: decisiones automatizadas

UE

Directiva (UE) 2024/2831, trabajo en plataformas (transposición: 2.12.2026)

Igualdad, extinción, convenio y Seguridad Social

- | | | | |
|---|---|---|---|
|  l | Igualdad
Existencia e identificación del plan de igualdad; política de conciliación si mejora la mínima legal; protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. |  m | LGTBI
Conjunto planificado de medidas y recursos para la igualdad de las personas LGTBI, si se dispone de él. |
|  n | Extinción
Procedimiento, requisitos formales y plazos de preaviso de ambas partes o modalidades de determinación. |  o | Convenio Colectivo
Código, fecha de publicación en el boletín, vigencia y, en su caso, situación de ultraactividad. |
|  p | Seguridad Social
Entidad gestora o mutua elegida, colaboración directa, mejoras voluntarias, planes y fondos de pensiones y aportaciones. |  q | Modificaciones
Supuestos y procedimientos en que pueden modificarse los elementos de las letras d), e), f) y g). |

Cuándo basta la remisión a la norma o al convenio

Admiten remisión precisa

- f) 1.º Salario base y complementos
- g) 1.º a 4.º Jornada, modificación, horas extra, vacaciones
- h) Periodo de prueba
- i) Formación
- n) Extinción y preavisos
- p) Colaboración en la gestión de la SS

Exigen información directa

- d) Contenido y causa de la temporalidad
- f) 2.º Cálculo de conceptos variables
- g) 5.º Distribución irregular y preavisos
- k) Sistemas algorítmicos
- l), m), o), q) y el resto de extremos

La remisión debe ser «precisa» y permitir identificar claramente la disposición aplicable: una cláusula genérica del tipo «según convenio» no cumple el estándar.

Prestación de servicios en el extranjero

- a País o países de trabajo
- b Duración del trabajo en el extranjero
- c Moneda de pago del salario
- d Retribuciones, compensaciones, dietas y ventajas
- e Repatriación y sus condiciones
- f Desplazamiento UE/EEE

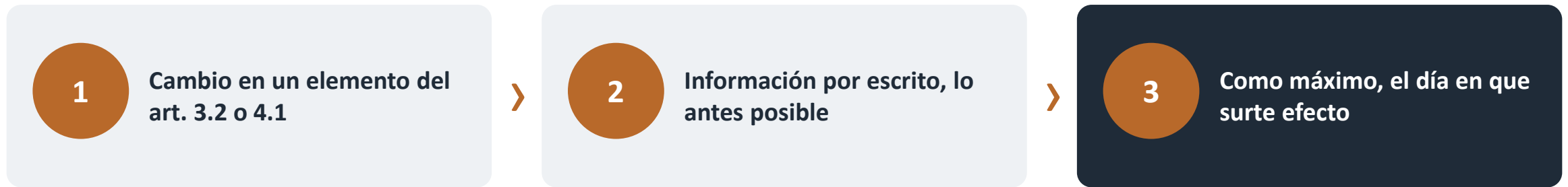
Trabajadores desplazados (letra f)

Retribución conforme a la legislación del Estado de acogida; reembolso de gastos de viaje, alojamiento y manutención y complemento por desplazamiento; enlace al sitio web oficial nacional único del Estado de acogida (Directiva 96/71/CE, art. 5).

Umbral y plazo

No se aplica si cada periodo en el extranjero no supera cuatro semanas consecutivas. Debe facilitarse antes de la partida.

Modificaciones: informar no sustituye al procedimiento



Excepción (art. 5.2)

No es necesaria comunicación individual cuando la información se dio por remisión (arts. 3.3 y 4.2) y lo que cambia es la norma legal, reglamentaria o el convenio.

No afectación (art. 8)

El deber informativo no sustituye la forma escrita del contrato, la copia básica y la información a la RLT (art. 8 ET), ni los procedimientos de modificación (arts. 39, 40, 41 y 82.3 ET). Y a la inversa: cumplir el ET no exime del deber de información del RD.

Medios y plazos: España va más allá de la Directiva

Aspecto	Directiva 2019/1152	RD 723/2026
Información inicial	Bloque esencial en 7 días naturales desde el primer día; resto en un mes (art. 5)	Toda, con carácter previo al inicio de la relación (art. 7.1)
Trabajo en el extranjero	Antes de la partida (art. 7)	Antes de la partida (art. 7.2)
Modificaciones	Lo antes posible y a más tardar el día en que surta efecto (art. 6)	Igual (art. 7.3)
Soporte	Papel o electrónico accesible, almacenable, imprimible, con prueba de transmisión (art. 3)	Igual, más accesibilidad y comprensibilidad para personas con discapacidad o capacidad intelectual límite (art. 6.3)

Carga probatoria: la empresa debe conservar prueba de la transmisión o recepción.

Pesca y gente de mar: contrato escrito siempre

III

Pescadores (arts. 9-11)

- Forma escrita en todo caso (art. 8.2 ET); sin umbral de duración.
- Posibilidad de asesoramiento jurídico en la firma, con constancia en el contrato.
- Contrato a bordo, salvo buques de hasta 24 m de eslora que no entren en puerto extranjero.
- Contenido mínimo: buque y matrícula, viajes, retribución a la parte, víveres, descansos, repatriación.
- Sin perjuicio del RD 618/2020.

IV

Gente de mar (arts. 12-14)

- Forma escrita en todo caso; sin umbral de duración.
- Contenido mínimo tomado de la Regla 2.1 y la Norma A2.1 del MLC 2006.
- Vacaciones pagadas, descansos, víveres, cobertura sanitaria y de SS, repatriación.
- Preaviso de extinción no más corto para el armador que para el marino.
- Modelos bilingües (español/inglés) del SEPE (DA 2.ª).

Calendario de aplicación y contratos vigentes

9.09.2026



Real Decreto

15.09.2026



Publicación en el BOE

5.10.2026



Entrada en vigor y fin del plazo
para el modelo del SEPE (DA 1.ª)

Tras la solicitud



30 días hábiles para informar a la
plantilla vigente (DT única)

Relaciones vigentes (DT única)

A solicitud de la persona trabajadora: información de los arts. 3, 4 (si ya partió al extranjero) y 5, en 30 días hábiles, si no obraba ya en su poder. Las modificaciones posteriores al 5.10.2026 se informan conforme al art. 7.3.

El modelo no condiciona la exigibilidad

Hasta su publicación, la empresa debe informar por cualquier medio adecuado que garantice constancia y accesibilidad (DA 1.ª.2). Modelos de contrato de pesca y gente de mar en español e inglés (DA 2.ª).

Lo que el Real Decreto no aborda

Art. 10.3 Directiva: cancelación de tareas

No se regula. Según el Consejo de Estado, el problema ya tiene solución en la interpretación combinada de los arts. 12.5.d) y 30 ET (salario por imposibilidad imputable a la empresa).

Capítulo III Directiva: requisitos mínimos

Prueba (art. 8), empleo paralelo (art. 9), previsibilidad mínima (art. 10), contratos a demanda (art. 11), transición (art. 12), formación (art. 13): remiten al ET vigente (arts. 12, 14, 16, 21, 23, 34).

Capítulo IV Directiva: tutela (arts. 15 a 19)

Presunciones favorables o procedimiento de reclamación ante la falta de información (art. 15), garantía de indemnidad y protección frente al despido (arts. 17-18) y sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias (art. 19) requieren rango legal. La tramitación prelegislativa previa llegó a contemplar una presunción de contrato indefinido y a tiempo completo; el RD no la incorpora.

Doctrina que orienta la interpretación

Kampelmann

C-253/96 a C-258/96 · 4.12.1997

La comunicación escrita goza de la presunción de veracidad que el Derecho interno atribuya a documentos análogos del empleador; este puede aportar prueba en contrario.

Lange

C-350/99 · 8.02.2001

La obligación de realizar horas extraordinarias es elemento esencial que debe informarse. La Directiva no impone la inaplicación del elemento no informado: rigen las reglas probatorias nacionales.

CCOO / Deutsche Bank

C-55/18 · 14.05.2019

Sistema objetivo, fiable y accesible de registro de la jornada diaria como garantía de efectividad de los derechos sobre tiempo de trabajo.

SCHUFA · Dun & Bradstreet

C-634/21 · 7.12.2023 · C-203/22 · 27.02.2025

Alcance de las decisiones automatizadas (art. 22 RGPD) y derecho a una explicación inteligible de la lógica aplicada.

Concepto de trabajador conforme al TJUE (considerando 8 de la Directiva): Lawrie-Blum, C-66/85; Yodel Delivery Network, auto C-692/19.

Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional

1

STS 805/2020, de 25 de septiembre (Pleno) **rcud 4746/2019 · Glovo**

La gestión algorítmica de la actividad es indicio de dependencia y ajenidad. Base del art. 64.4.d) ET y antecedente directo de la letra k).

2

STS 1137/2020, de 29 de diciembre (Pleno) **rcud 240/2018 · contratas**

Rechaza vincular la temporalidad a la duración de la contrata: la causa temporal ha de ser real y concreta. Hoy, art. 15.1 ET y letra d).

3

STC 14/1993, de 18 de enero **Garantía de indemnidad**

Protección frente a represalias por el ejercicio de acciones o reclamaciones: cobertura para quien exige la información (art. 17 de la Directiva).

4

Conversión en fijo **Art. 15.4 ET**

La causa genérica o no acreditada en el documento informativo se proyecta sobre la calificación del contrato: adquisición de la condición de fijo.

Cómo actuará la ITSS

Marco de actuación · Ley 23/2015

- Art. 12: vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral.
- Art. 13: facultades de requerimiento de información y documentación, incluida la relativa a sistemas algorítmicos.
- Art. 22: advertencia, requerimiento o inicio del procedimiento sancionador.
- Art. 23 y art. 53.2 LISOS: presunción de certeza de los hechos constatados.
- Denuncias: confidencialidad de la identidad del denunciante.

Cruces documentales previsibles

Salario

Documento vs. recibo de salarios y cotización

Jornada

Documento vs. registro de jornada y cuadrantes

Temporalidad

Causa informada vs. actividad real y comunicación a Contrat@

Convenio

Código informado vs. actividad y convenio aplicable

Igualdad

Plan, registro retributivo y protocolo de acoso

Algoritmos

Información individual vs. art. 64.4.d) ET

Infracción applicable, ¿art 6.4 o 7.10 lisos?

Especialidad y subsidiariedad

Las cláusulas residuales solo operan en defecto de tipo específico, y la omisión de información tiene uno propio en el artículo 6.4. Cuando el legislador ha previsto un tipo concreto y le ha asignado la calificación de leve, el aplicador no puede sustituirla por la cláusula general grave.

Delimitación objetiva del artículo 7.10.

Rechaza vincular la temporalidad a la duración de la contrata: la causa temporal ha de ser real y concreta. Hoy, art. 15.1 ET y letra d).

Tipicidad.

El principio de tipicidad (artículo 25.1 de la Constitución y artículo 27 de la Ley 40/2015) prohíbe la interpretación extensiva o analógica de los tipos en perjuicio del responsable. Reconducir la omisión de información al 7.10 por la vía de la cláusula abierta del artículo 4.2.h) ET, que alude a los derechos que se deriven específicamente del contrato de trabajo, es forzado: el derecho de información nace de la ley, no del contrato.

Infracción applicable, ¿art 6.4 o 7.10 lisos?

Interpretación auténtica implícita.

El proyecto de ley de 2024 proponía incorporar al artículo 7.1 LISOS, como infracción grave, la falta de información escrita sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación, y simultáneamente incluir el derecho en el artículo 4.2 ET. Si el legislador consideró necesaria esa doble reforma, la calificación grave no es posible con el Derecho vigente.

Esta es también la posición de Valle Muñoz, para quien, a falta de una regulación específica en el reglamento sobre los efectos del incumplimiento, la conducta se tipifica en el artículo 6.4 LISOS como infracción leve.

Una directiva no puede, por sí sola y sin una ley interna de transposición, determinar o agravar la responsabilidad de los particulares que actúen en infracción de sus disposiciones. El Tribunal de Justicia lo estableció en materia penal en los asuntos *Kolpinghuis Nijmegen* (80/86) y *Arcaro* (C-168/95). Su lógica, ligada a los principios de seguridad jurídica e irretroactividad, se proyecta sobre el Derecho administrativo sancionador, y en Derecho interno se refuerza con el principio de legalidad del artículo 25.1 de la Constitución. La Directiva no permite, por tanto, trasladar la omisión de información del artículo 6.4 al artículo 7.10 LISOS.

LISOS: la infracción leve es solo el umbral

Conducta	LISOS	Calificación	Multa
No informar por escrito de los elementos esenciales en términos y plazos reglamentarios	Art. 6.4	Leve	70 – 750 € (min 70-150, 151-370, 371-750)
No formalizar por escrito el contrato cuando es exigible o solicitado	Art. 7.1	Grave	751 – 7.500 € (min 751-1500, 1501-3750, 3750-7500)
Contratación temporal en fraude de ley o sin causa	Art. 7.2	Grave	1.000 – 10.000 € por trabajador
Jornada, horas extraordinarias, descansos, registro de jornada	Art. 7.5	Grave	751 – 7.500 €
Modificación sustancial impuesta sin art. 41 ET	Art. 7.6	Grave	751 – 7.500 €
Derechos de información de la RLT (incl. art. 64.4.d ET)	Art. 7.7	Grave	751 – 7.500 €
Decisiones discriminatorias, incluidas las algorítmicas	Art. 8.12	Muy grave	7.501 – 225.018 €

Importes según art. 40.1 LISOS (redacción vigente tras Ley 10/2021 y RDL 32/2021).

Graduación de sanciones, art 39.2

negligencia o intencionalidad, el incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la Inspección, la cifra de negocios de la empresa, el número de trabajadores afectados y el perjuicio causado.

Infracciones y sanciones

- Si la falta de información oculta una **contratación temporal fraudulenta**, procede el artículo 7.2 LISOS, con una infracción por cada persona trabajadora afectada.
- Si aflora la vulneración de las normas sobre **tiempo de trabajo**, procede el artículo 7.5.
- La inexistencia del **plan de igualdad obligatorio** se sanciona por los artículos 7.13 u 8.17, según los casos.
- La **falta de información algorítmica a la representación legal** prevista en el artículo 64.4.d) ET constituye la infracción grave del artículo 7.7.
- La **aplicación efectiva de condiciones inferiores a las legales o convencionales** constituye la del artículo 7.10, primer inciso.

Infracciones y sanciones

- El 7.10 entra legítimamente en juego: no por la omisión de información, sino por **la condición inferior** que esa omisión encubre. Al tratarse de hechos distintos, la concurrencia no vulnera el principio non bis in idem del artículo 31 de la Ley 40/2015.

Checklist para el asesoramiento

- 1 Auditar los modelos de contrato frente a los 17 extremos del art. 3.2.
- 2 Desglosar salario base y complementos; documentar fórmulas de variables.
- 3 Concretar causa, circunstancias y duración en cada contrato temporal.
- 4 Definir el contenido de la prueba y las obligaciones de ambas partes.
- 5 Inventariar sistemas algorítmicos y redactar sus reglas en lenguaje comprensible.
- 6 Identificar convenio por código, vigencia y ultraactividad.
- 7 Implantar un circuito de entrega previa al alta con prueba de recepción.
- 8 Preparar la respuesta en 30 días hábiles para la plantilla vigente.

Modelo información

INFORMACIÓN SOBRE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Anexo informativo conforme al Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre (BOE núm. 228, de 15 de septiembre de 2026; BOE-A-2026-19200), arts. 3, 4, 6 y 7

Instrucciones para la empresa (elimine este recuadro antes de entregar el documento)	
• Cuándo: antes de que la persona trabajadora empiece a prestar servicios (art. 7.1). Las modificaciones posteriores, por escrito y como tarde el día en que surtan efecto (arts. 5 y 7.3). • Para quién: relaciones laborales de más de cuatro semanas (art. 2.2). Pesca y gente de mar tienen reglas propias (caps. III y IV). • Si el contrato escrito ya recoge un dato, basta con indicarlo («Consta en la cláusula X del contrato») (art. 3.1). • (*) Estos apartados pueden cumplirse con una remisión precisa al artículo de la ley o del convenio que los regula (art. 3.3). • Formato: papel o electrónico, siempre que pueda guardarse e imprimirse y la empresa conserve prueba de la entrega (art. 6.2). Debe ser accesible y comprensible para personas con discapacidad o capacidad intelectual límite (art. 6.3). • Los textos entre corchetes y en azul son campos a rellenar.	

1. Partes y relación laboral

a) Identidad de las partes <i>Art. 3.2.a)</i>	Empresa (razón social y NIF): [...] Persona trabajadora (nombre, apellidos y DNI/NIE): [...]
b) Inicio y duración <i>Art. 3.2.b)</i>	Fecha de comienzo: [...] Relación indefinida / temporal: [indique] Si es temporal, fecha de finalización o duración previsible: [...]
c) Domicilio y lugar de trabajo <i>Art. 3.2.c)</i>	Domicilio social de la empresa: [...] Centro de trabajo habitual: [...] Centro de adscripción si hay trabajo a distancia: [...] Si presta servicios en varios centros, en centros móviles o itinerantes, o puede elegir libremente el lugar, indíquelo: [...]
d) Contenido de la prestación <i>Art. 3.2.d)</i>	Descripción de las funciones: [...] Solo contratos temporales — causa habilitante concreta, circunstancias que la justifican y su conexión con la duración prevista: [...]
e) Grupo o categoría profesional <i>Art. 3.2.e)</i>	Grupo / categoría: [...] Descripción resumida del puesto (contenido específico del trabajo): [...]
j) Cesión por ETT <i>Art. 3.2.j)</i>	Solo si la persona es cedida por una empresa de trabajo temporal — empresa usuaria y causa del contrato de puesta a disposición: [...]

2. Salario

f) 1.º Salario base y complementos <i>Art. 3.2.f) 1.º: admite remisión (*)</i>	Salario base (importe y periodicidad): [...] Complementos salariales, cada uno por separado: [...] Pagas extraordinarias: [...] Método de pago (transferencia, fecha de abono...): [...]
f) 2.º Conceptos variables <i>Art. 3.2.f) 2.º</i>	Modo de cálculo de incentivos, comisiones, bonus u otros variables y criterios que determinan su cobro: [...] o «No existen»]

Modelo información

3. Tiempo de trabajo

g) 1.º Jornada <i>Art. 3.2.g) 1.º · admite remisión (*)</i>	Jornada diaria / semanal / anual: [...] Distribución horaria: [...] Trabajo nocturno o a turnos (total o parcial): [Sí / No — detalle]
g) 2.º Modificación de jornada <i>Art. 3.2.g) 2.º · admite remisión (*)</i>	Supuestos y procedimiento para modificar la duración o distribución de la jornada y, en su caso, los cambios de turno: [...]
g) 3.º Horas extraordinarias <i>Art. 3.2.g) 3.º · admite remisión (*)</i>	Acuerdos sobre su realización y retribución o compensación: [...]
g) 4.º Vacaciones <i>Art. 3.2.g) 4.º · admite remisión (*)</i>	Duración: [...] Procedimiento para fijar el periodo de disfrute: [...]
g) 5.º Distribución irregular <i>Art. 3.2.g) 5.º</i>	Solo si se aplica — sistema de fijación, con horas y días de referencia en que puede exigirse el trabajo: [...] Preaviso mínimo antes del inicio de la tarea y de su cancelación: [...] Fijos discontinuos — periodos de actividad e inactividad o su estimación: [...]

4. Periodo de prueba y formación

h) Periodo de prueba <i>Art. 3.2.h) · admite remisión (*)</i>	Duración concreta: [...] Obligaciones de la empresa y de la persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba: [...]
i) Formación <i>Art. 3.2.i) · admite remisión (*)</i>	Derecho a formación proporcionada por la empresa: [...]

Modelo información

5. Algoritmos, igualdad y protocolos

k) Sistemas algorítmicos <i>Art. 3.2.k)</i>	¿Se usan sistemas algorítmicos o automatizados para decidir sobre jornada, tareas, salario, promoción, lugar de trabajo o extinción? [Sí / No] Si se usan — pautas, criterios y reglas de funcionamiento: [...]
l) Igualdad y acoso <i>Art. 3.2.l)</i>	Plan de igualdad aplicable (identificación): [...] Política de conciliación, si mejora el mínimo legal: [...] Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo: [...]
m) Medidas LGTBI <i>Art. 3.2.m)</i>	Conjunto planificado de medidas y recursos para la igualdad de las personas LGTBI, si existe: [...]

6. Extinción, convenio y Seguridad Social

n) Extinción del contrato <i>Art. 3.2.n) · admite remisión (*)</i>	Procedimiento, requisitos formales y plazos de preaviso de la empresa y de la persona trabajadora (o cómo se determinarán): [...]
o) Convenio colectivo <i>Art. 3.2.o)</i>	Denominación: [...] Código de convenio: [...] Boletín y fecha de publicación: [...] Vigencia / situación de ultraactividad: [...]
p) Gestión de la Seguridad Social <i>Art. 3.2.p) · admite remisión (*)</i>	Mutua o entidad gestora para contingencias profesionales y comunes: [...] Colaboración directa de la empresa, si existe: [...] Mejoras voluntarias de la acción protectora: [...] Planes y fondos de pensiones y aportaciones: [...]
q) Modificaciones previsibles <i>Art. 3.2.q)</i>	Supuestos en que podrían modificarse los apartados d), e), f) y g), y procedimiento a seguir: [...]

Modelo información

7. Trabajo en el extranjero (solo si supera cuatro semanas consecutivas)

Art. 4. Se entrega antes de la partida (art. 7.2). No se exige si cada periodo en el extranjero no rebasa cuatro semanas consecutivas (art. 4.3).

Destino y duración <i>Art. 4.1.a) y b)</i>	País o países: [...] Duración prevista: [...]
Moneda y retribuciones <i>Art. 4.1.c) y d)</i>	Moneda de pago del salario: [...] Retribuciones en dinero o especie, gastos, dietas y ventajas por el desplazamiento: [...]
Repatriación <i>Art. 4.1.e)</i>	¿Está prevista? Condiciones: [...]
Desplazamiento en la UE/EEE <i>Art. 4.1.f)</i>	Retribución según la legislación del Estado de acogida: [...] Reembolso de viaje, alojamiento y manutención; complemento por desplazamiento: [...] Enlace al portal web oficial único de desplazamiento del Estado de acogida: [...]

8. Entrega y acuse de recibo

Fecha de entrega: [dd/mm/aaaa] Medio: [papel / correo electrónico / plataforma — indique cuál]

La persona trabajadora declara recibir este documento, que complementa su contrato de trabajo.

Por la empresa	La persona trabajadora
Fdo.: [nombre y cargo]	Fdo.: [nombre]

Modelo del SEPE



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



SEPE



Fondos Europeos

En a de de

El/la representante
de la empresa

La información 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.

IMPORTANTE
(TODAS LAS PÁGINAS CUMPLIMENTADAS DE ESTE DOCUMENTO INFORMATIVO DEBERÁN IR FIRMADAS
EN EL MARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR SEGURIDAD JURÍDICA)



FSE+ Fondo Social Europeo Plus

7

Modelo del SEPE



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



SEPE



Fondos Europeos

MODELO DE DOCUMENTO INFORMATIVO SOBRE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO
DE TRABAJO APLICABLE A LAS RELACIONES LABORALES DE DURACIÓN SUPERIOR A CUATRO SEMANAS

1. INFORMACIÓN GENERAL

A) IDENTIDAD DE LAS PARTES QUE SUSCRIBEN EL CONTRATO DE TRABAJO

NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA TRABAJADORA

NIF/NIE

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

CIF/NIF EMPRESA

DOMICILIO SOCIAL DE LA EMPRESA

CENTRO DE TRABAJO HABITUAL DONDE SE PRESTA EL SERVICIO

CENTRO DE TRABAJO AL QUE ESTÁ ADSCRITA LA PERSONA TRABAJADORA EN TRABAJO A DISTANCIA

CENTROS ITINERANTES, DIFERENTES CENTROS DE TRABAJO O DETERMINACIÓN LIBRE DEL LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO.
INDICAR SI CONCURREN ESTAS CIRCUNSTANCIAS

B) RELACIÓN LABORAL

TIPO DE RELACIÓN LABORAL

FECHA INICIO RELACIÓN LABORAL (dd/mm/aaaa)

CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL

EN RELACIONES LABORALES TEMPORALES:

DURACIÓN PREVISTA DEL CONTRATO

FECHA FIN RELACIÓN LABORAL (dd/mm/aaaa)

CAUSA HABILITANTE DE LA CONTRATACIÓN

CIRCUNSTANCIAS CONCRETAS QUE JUSTIFICAN LA CONTRATACIÓN

CONEXIÓN CON LA DURACIÓN PREVISTA DEL CONTRATO



FSE+ Fondo Social Europeo Plus

1



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



SEPE



Fondos Europeos

C) PUESTO DE TRABAJO

CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL

CARACTERIZACIÓN O DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PUESTO DE TRABAJO, EN TÉRMINOS QUE PERMITAN CONOCER CON SUFICIENTE PRECISIÓN EL CONTENIDO ESPECÍFICO DEL TRABAJO

D) SALARIO

CUANTÍA DEL SALARIO BASE (*)

CUANTÍA DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES (*)

PERIODICIDAD (*)

MÉTODO PAGO (*)

MODO DE CÁLCULO DE LOS CONCEPTOS SALARIALES VARIABLES

CRITERIOS QUE DETERMINAN LA PERCEPCIÓN DE LOS CONCEPTOS SALARIALES VARIABLES

E) TIEMPO DE TRABAJO

DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN HORARIA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO (*)

TRABAJO NOCTURNO O A TURNOS (*)

PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DE LOS TURNOS Y LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA (*)



FSE+ Fondo Social Europeo Plus

2

(*) Esta información podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

RD 723/2026 · Condiciones laborales transparentes y previsibles

23

Modelo del SEPE



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



SEPE



Fondos Europeos

ACUERDOS RELATIVOS A HORAS EXTRAS Y SU RETRIBUCIÓN (*)

DURACIÓN DE LAS VACACIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA FIJAR EL PERÍODO O PERÍODOS DE SU DISFRUTE (*)

SISTEMA PARA LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA

PERÍODOS DE PREAVISO PARA EL INICIO Y CANCELACIÓN DE TAREAS

PERÍODOS ESTIMADOS DE ACTIVIDAD E INACTIVIDAD EN CONTRATOS INDEFINIDOS FUJOS DISCONTINUOS

F) PERÍODO DE PRUEBA, CUANDO SE CONCIERTE

DURACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA (*)

INFORMACIÓN RELATIVA A LAS OBLIGACIONES RESPECTIVAS DE LA EMPRESA Y DE LA PERSONA TRABAJADORA A REALIZAR LAS EXPERIENCIAS QUE CONSTITUYAN EL OBJETO DE LA PRUEBA (*)

(*) Esta información podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



SEPE



Fondos Europeos

G) FORMACIÓN

FORMACIÓN A PROPORCIONAR POR LA EMPRESA, EN EL SUPUESTO DE QUE SEA OBLIGATORIA PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO (*)

H) EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL, EN EL CASO DE PERSONAS TRABAJADORAS CEDIDAS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

IDENTIDAD DE LA EMPRESA USUARIA Y LA CAUSA QUE HABILITA LA CELEBRACIÓN DE CADA CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN

I) EXISTENCIA DE SISTEMAS ALGORÍTMICOS O AUTOMATIZADOS DE TOMA DE DECISIONES RELACIONADOS CON A FIJACIÓN, VARIACIÓN O MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

J) IDENTIFICACIÓN, SI EXISTE, DEL PLAN DE IGUALDAD APLICABLE A LA EMPRESA, EN CASO DE QUE SE DISPONGA, POLÍTICA EMPRESARIAL DE CONCILIACIÓN Y PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA

(*) Esta información podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

 FSE+ Fondo Social Europeo Plus



Modelo del SEPE



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



SEPE



Fondos Europeos

K) MEDIDAS Y RECURSOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI, EN CASO DE QUE SE DISPONGA DE ELLOS

L) PROCEDIMIENTO DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO, INCLUIDOS LOS REQUISITOS FORMALES Y LA DURACIÓN DE LOS PLAZOS DE PREAVISO (*)

M) CONVENIO O CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES A LA RELACIÓN LABORAL

N) SISTEMA DE COLABORACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL QUE OPERA EN LA EMPRESA (*)

O) SUPUESTOS Y PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA MODIFICAR EL CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL, LA CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL, EL SALARIO Y EL TIEMPO DE TRABAJO



(*) Esta información podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



SEPE



Fondos Europeos

2. INFORMACIÓN ADICIONAL EN LOS SUPUESTOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL EXTRANJERO. APLICABLE SOLO SI LA DURACIÓN DE CADA PERIODO DE TRABAJO EN EL EXTRANJERO REBASA LAS CUATRO SEMANAS CONSECUTIVAS

A) EL PAÍS O PAÍSES EN LOS QUE DEBE LLEVARSE A CABO EL TRABAJO

B) LA DURACIÓN DEL TRABAJO QUE VAYA A PRESTARSE EN EL EXTRANJERO

C) LA MONEDA DE CURSO LEGAL EN LA QUE SE PAGARÁ EL SALARIO (*)

D) LAS RETRIBUCIONES EN DINERO O EN ESPECIE, ASÍ COMO LAS COMPENSACIONES POR GASTOS, GASTOS DE VIAJE, DIETAS Y LAS VENTAJAS VINCULADAS A LA CIRCUNSTANCIA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL EXTRANJERO

E) SI SE ENCUENTRA PREVISTA LA REPATRIACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA Y SUS CONDICIONES

3. EN EL CASO DE UNA PERSONA TRABAJADORA DESPLAZADA AL TERRITORIO DE ESTADOS MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA O DE ESTADOS SIGNATARIOS DEL ACUERDO SOBRE EL ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TRANSNACIONAL

A) RETRIBUCIONES A LAS QUE ESTA TIENE DERECHO CON ARREGLO A LA LEGISLACIÓN APLICABLE DEL ESTADO MIEMBRO DE ACOGIDA (*)

B) DISPOSICIÓN RELATIVA AL REEMBOLSO DE LOS GASTOS DE VIAJE, ALOJAMIENTO, MANUTENCIÓN Y, DE EXISTIR, COMPLEMENTO ESPECÍFICO POR DESPLAZAMIENTO

C) ENLACE AL PORTAL WEB OFICIAL ÚNICO A ESCALA NACIONAL EN MATERIA DE DESPLAZAMIENTO DESARROLLADO POR EL ESTADO O ESTADOS MIEMBROS DE ACOGIDA

(*) Esta información podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.



FSE+ Fondo Social Europeo Plus

6

Modelo de solicitud de información

MODELO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN PARA TRABAJADORES

ASUNTO: Petición de información por escrito sobre mis condiciones de trabajo

A la atención de la Dirección de la empresa:

Buenos días,

Me dirijo a ustedes, en mi condición de trabajador/a de esta empresa, para solicitarles amablemente que, conforme a lo previsto en el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, se me facilite por escrito la información relativa a los elementos esenciales de mi contrato y a las condiciones de ejecución de mi trabajo que todavía no obre en mi poder.

En concreto, les agradecería que me hicieran llegar información detallada sobre los siguientes aspectos legales que se señalan a continuación:

1. Contrato: Cuándo empezó, cuándo termina si es temporal y por qué motivo es temporal [artículo 3.2.b) y d)].
2. Trabajo: Mi puesto, mis funciones, mi grupo profesional y el lugar concreto donde desarrollo mi trabajo [artículo 3.2.c), d) y e)].
3. Sueldo: Cuánto cobro por cada concepto, cada cuánto y cómo se me debe abonar el salario, y la forma de cálculo de los pluses o variables [artículo 3.2.f)].
4. Horario: Las horas de trabajo, turnos, horas extra y vacaciones, y la forma en que pueden modificarse [artículo 3.2.g)].
5. Prueba: El periodo de prueba, si se hubiera formalizado en algún momento [artículo 3.2.h)].
6. Formación: La formación a la que se tiene derecho dentro de la empresa [artículo 3.2.i)].
7. Convenio Colectivo: El convenio colectivo que debe ser aplicable a esta relación laboral [artículo 3.2.o)].
8. Finalización: Cómo puede terminar mi contrato y con cuánto tiempo de aviso [artículo 3.2.n)].
9. Seguridad Social: La mutua o entidad que cubre cada una de las contingencias y, en caso de que proceda, si la empresa dispone de mejoras voluntarias o planes de pensiones que me resulten aplicables [artículo 3.2.p)].
10. Algoritmos: Si se usan programas o algoritmos en la toma de decisiones sobre el trabajo desarrollado, la forma de funcionamiento con las pautas, criterios y reglas [artículo 3.2.k)].
11. Igualdad y conciliación: El plan de igualdad, las medidas de conciliación y el protocolo contra el acoso, en caso de que exista alguno de estos documentos [artículo 3.2.l), m)].

Se ruega que la información se entregue en papel o en formato electrónico accesible, de modo que pueda almacenarla e imprimirla [artículo 6.2)].

Asimismo, me permito recordarles que la disposición transitoria única del citado Real Decreto establece un plazo máximo de 30 días hábiles, a contar desde la recepción de esta solicitud, para facilitar la información exigible que no obre ya en mi poder.

1

Más que un formulario

El documento informativo se convierte en la prueba preconstituida de las condiciones de la relación.

2

Transparencia algorítmica

Por primera vez, un derecho individual a conocer las reglas de las decisiones automatizadas.

3

Transposición incompleta

Umbral de cuatro semanas y garantías de los arts. 15-19 de la Directiva: cuestiones abiertas.

4

Puerta de entrada inspectora

La infracción leve abre el control de temporalidad, jornada, salario e igualdad.

¡Muchas gracias!

Ana Ercoreca de la Cruz
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Transparencia y predictibilidad:

Nuevas obligaciones laborales aplicables desde Octubre de 2026

Juan José Guijarro

Graduado Social y
CEO de JG Laboral
Lex & Iuris

RD 723/2026 Transparencia Laboral



Con Juanjo Guijarro
Graduado Social

Transparencia en los contratos de trabajo

Información laboral verificable, previsibilidad y
evidencia para asesoría jurídica y compliance.

Real Decreto 723/2026 · Directiva (UE) 2019/1152



La norma convierte la información laboral en una garantía verificable

01 El Real Decreto 723/2026 transpone parcialmente la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles.

02 Actualiza y sustituye íntegramente el Real Decreto 1659/1998.

03 El foco de compliance: **información escrita, trazabilidad y previsibilidad.**

¿A quién se aplica y desde cuándo?

01

Ámbito general

Empresas y personas trabajadoras incluidas en el Estatuto de los Trabajadores.

02

Más de cuatro semanas

El capítulo general aplica a relaciones de duración superior a cuatro semanas.

03

Pesca y gente de mar

Cobertura con independencia de la duración del contrato.

04

Regímenes específicos

Relaciones laborales especiales y empleo público según su normativa específica.

El paquete de información debe entregarse por escrito



Contrato completo

La obligación se cumple si el contrato escrito ya contiene todos los elementos exigidos.



Contrato parcial

La empresa debe entregar la información restante.



Condiciones precisas

El contenido debe permitir conocer con precisión las condiciones de ejecución del trabajo.



Referencias identificables

Una ley, reglamento o convenio solo sirve si identifica claramente la regla aplicable.

El contrato debe explicar quién, qué, dónde y bajo qué modalidad

Quién

Identidad de las partes, fecha de inicio y duración o finalización previsible.

Qué

Contenido de la prestación y causa concreta de la temporalidad.

Dónde

Domicilio social, centro de trabajo, movilidad o trabajo a distancia.

Modalidad

Categoría o grupo profesional con una descripción suficientemente precisa.

La transparencia salarial pasa a ser granular

Separar

Salario base y complementos, con periodicidad y método de pago.

Explicar

Conceptos variables, método de cálculo y criterios de percepción.

Identificar

Mejoras voluntarias, planes y fondos de pensiones cuando existan.

Revisar

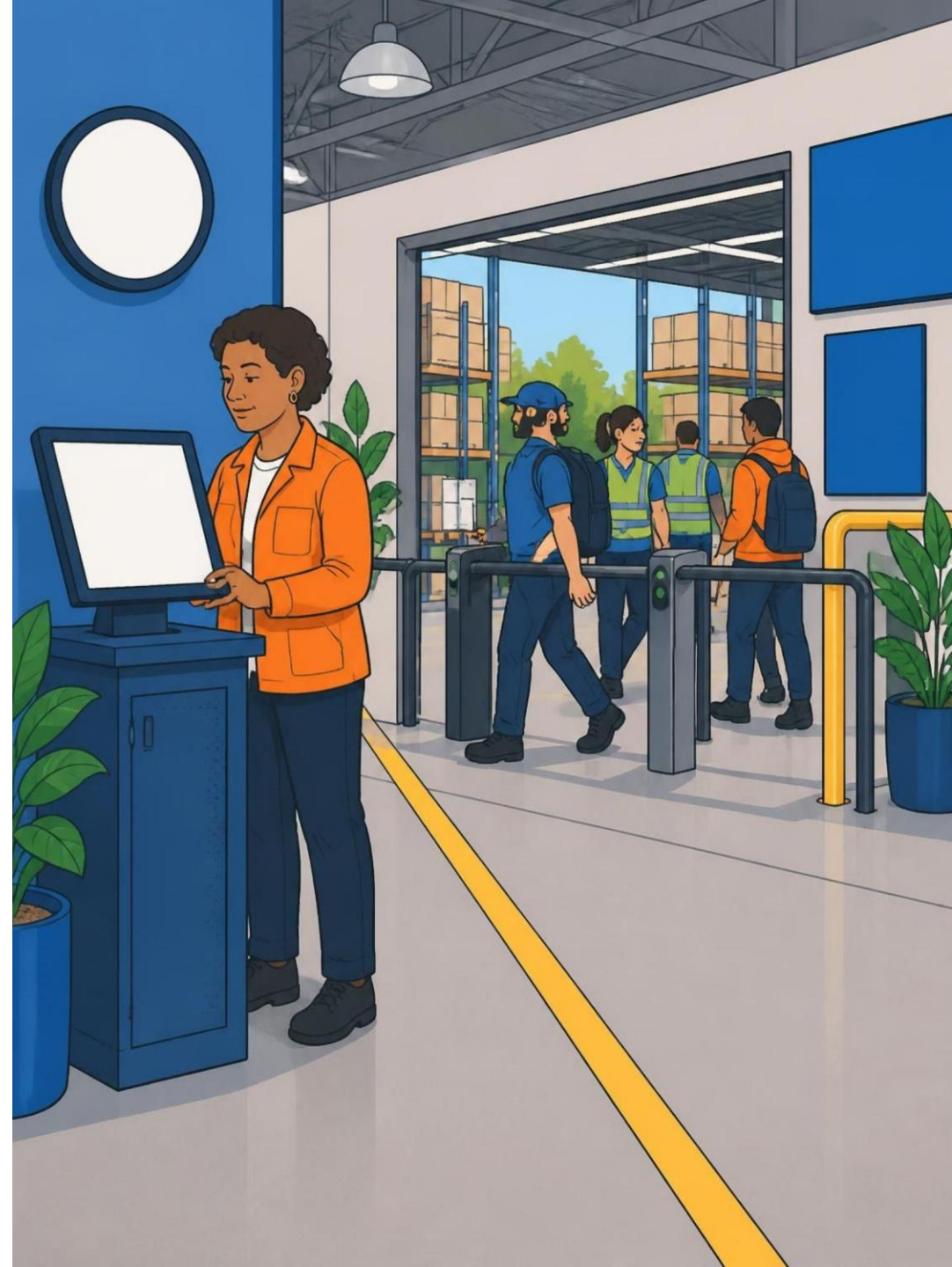
Las plantillas contractuales no deben agrupar conceptos de forma opaca.

La granularidad salarial es un control documental.

Si no puede distinguirse cada concepto, la información no es trazable.

Jornada, turnos y disponibilidad necesitan reglas operativas

- Duración y distribución diaria, semanal y anual de la jornada.
- Trabajo nocturno, turnos, cambios de jornada y horas extraordinarias.
- Vacaciones y procedimiento para fijar su disfrute.
- Distribución irregular: días de referencia, preavisos, cancelaciones y periodos fijo-discontinuos.



El nuevo punto sensible: decisiones algorítmicas



Existencia

Debe informarse de la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones.



Funcionamiento

La información incluye pautas, criterios y reglas de funcionamiento.



Alcance

El alcance cubre jornada, tareas, salarios, progresión profesional, lugar de trabajo y extinción.



Control

Para compliance, el contrato o documento informativo debe conectar el sistema con sus efectos laborales.

Igualdad, conciliación y prevención del acoso también entran en el mapa

Plan de igualdad: debe identificarse el plan de igualdad aplicable.

Conciliación: cuando exista, se informa de la política empresarial de conciliación que mejore el mínimo legal.

Prevención del acoso: debe informarse sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Igualdad LGTBI: si existe, también se comunica el conjunto planificado de medidas y recursos para la igualdad real de las personas LGTBI.



El extranjero añade una segunda capa de información

01

Destino y duración

País o países, duración, moneda y retribuciones en dinero o especie.

02

Costes y retorno

Gastos de viaje, dietas, ventajas y condiciones de repatriación.

03

UE o EEE

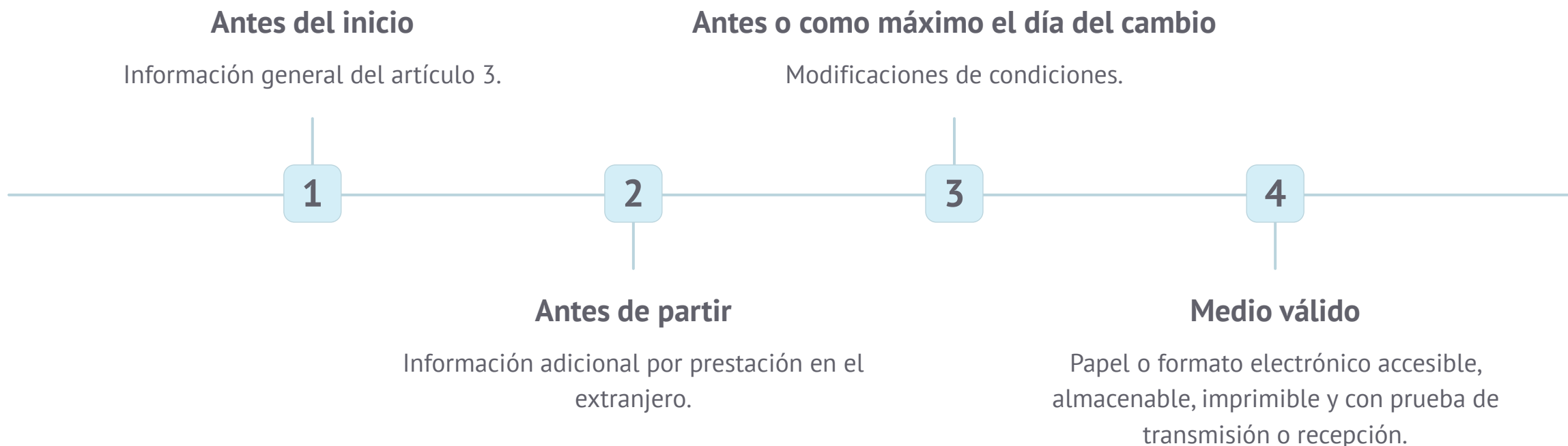
Remuneración aplicable, reembolsos y enlace al portal oficial del país de acogida.

04

Límite

No aplica cuando cada periodo en el extranjero no supera cuatro semanas consecutivas.

Los plazos son parte del control, no una formalidad



Las relaciones vigentes requieren una respuesta bajo solicitud

La persona trabajadora puede solicitar la información si no obra ya en su poder.

La empresa dispone de **treinta días hábiles** desde la recepción de la solicitud.

Las modificaciones producidas tras la entrada en vigor siguen el plazo ordinario de información.

Recomendación de control: canal de solicitudes, responsable, fecha de recepción y evidencia de respuesta.



Pesca: contrato escrito, copia y asesoramiento

01 Siempre por escrito

El contrato de los pescadores se formaliza siempre por escrito.

02 Asesoramiento

El pescador puede solicitar asesoramiento legal al firmar.

03 A bordo

El contrato debe estar a bordo y a disposición del pescador y de las autoridades, con una excepción para buques de hasta 24 metros salvo entrada en puerto extranjero.

04 Copia y actualización

El armador debe entregar un ejemplar firmado y actualizarlo cuando cambien las condiciones.

Pesca y gente de mar: el contrato debe reflejar la realidad operativa

01

Buque y embarque

Buque, registro, viajes y lugar y fecha de incorporación cuando puedan determinarse.

02

Trabajo y retribución

Funciones, salario, víveres, jornada, descansos, vacaciones y horas extraordinarias.

03

Protección

Cobertura sanitaria y de Seguridad Social, prestaciones y repatriación.

04

Cierre contractual

Terminación, convenio colectivo, lugar y fecha del contrato.

Modelos oficiales: apoyo práctico, no condición de cumplimiento

Modelo informativo

El Ministerio debe ponerlo a disposición en un máximo de veinte días desde la publicación.

Pesca y gente de mar

También debe ofrecer modelos de contrato en español e inglés.

Sin suspensión

La ausencia del modelo no suspende las obligaciones: la empresa debe informar por medios adecuados.

Prioridad

Adaptar documentos propios y conservar evidencias desde el primer día.

Checklist de implementación para asesoría jurídica y compliance

- | | |
|---|---|
| 1 Mapear contratos y colectivos afectados, incluidos desplazados, fijo-discontinuos, pesca y gente de mar | 2 Comparar plantillas con el inventario de información exigida |
| 3 Documentar sistemas algorítmicos y su impacto en condiciones laborales | 4 Definir responsables, plazos, canales y prueba de entrega |
| 5 Preparar un procedimiento de actualización ante cambios | 6 Formar a RR. HH. y revisar la coordinación con representación legal y proveedores de trabajo temporal |

La pregunta de auditoría: ¿puede la empresa demostrar qué informó?

Control	Qué debe existir	Cuándo	Evidencia
Documento	Versión completa	Antes del inicio	Contrato o documento informativo
Entrega	Transmisión o recepción	Inicio o desplazamiento	Registro del canal utilizado
Cambios	Versión actualizada	Al modificarse	Historial y fecha
Solicitudes	Respuesta a relaciones vigentes	Treinta días hábiles	Solicitud, responsable y respuesta
Coherencia	Contrato, convenio, políticas y sistemas	En auditoría	Rastro explicable

Conclusión: transparencia es información, previsibilidad y evidencia

-
- 01 El real decreto amplía el contenido mínimo que debe conocer la persona trabajadora.
 - 02 Los puntos de mayor riesgo son salario variable, jornada irregular, algoritmos, igualdad y cambios contractuales.
 - 03 Pesca y gente de mar requieren modelos y controles específicos.
 - 04 La preparación jurídica debe terminar en una evidencia que pueda revisarse y explicarse.
-

La pregunta final
no es solo
«¿informamos?»,
sino «¿podemos
demostrarlo?».

¡Muchas gracias!

RD 723/2026 Transparencia Laboral



Con Juanjo Guijarro
Graduado Social

Transparencia y predictibilidad:

Nuevas obligaciones laborales aplicables desde Octubre de 2026

Conclusiones

Transparencia y predictibilidad:

Nuevas obligaciones laborales aplicables desde Octubre de 2026

Gracias por acompañarnos