



laffer

A B O G A D O S

Newsletter nº 3/2026

28 de septiembre de 2026

NOVEDADES LABORALES: REAL DECRETO 723/2026 - CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES

El pasado 15 de septiembre de 2026 se publicó en el BOE el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, que transpone parcialmente 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.

Esta norma sustituye íntegramente al anterior Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, y entra en vigor el 5 de octubre de 2026. A continuación, se detallan las principales claves de esta nueva regulación.

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

- **Objeto:** El Real Decreto tiene por objeto garantizar la transparencia y previsibilidad de los contratos de trabajo.
- **Ámbito general:** Aplicable a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. PRINCIPALES NOVEDADES

El Real Decreto 723/2026 amplía significativamente la información que la empresa debe facilitar por escrito a las personas trabajadoras. Entre las novedades más relevantes, cabe destacar:

laffer

A B O G A D O S

IDENTIFICACIÓN Y DURACIÓN	Partes del contrato; fecha de inicio; y, en contratos temporales, fecha de finalización o duración previsible.
LUGAR DE TRABAJO	Domicilio social, centro habitual y, cuando proceda, centro de adscripción en trabajo a distancia; también deben reflejarse situaciones de movilidad o libertad para determinar el lugar de prestación.
FUNCIONES Y TEMPORALIDAD	Contenido de la prestación y, si el contrato es temporal, causa habilitante, circunstancias concretas que la justifican y conexión con la duración prevista.
CATEGORÍA / GRUPO PROFESIONAL	Categoría o grupo profesional, con caracterización o descripción resumida que permita conocer con precisión el contenido específico del trabajo.
SALARIO	Salario base y complementos, por separado, con periodicidad y método de pago; además, cálculo y criterios de percepción de conceptos variables.
TIEMPO DE TRABAJO	Jornada diaria, semanal y anual; trabajo nocturno o a turnos; cambios de jornada/turno; horas extraordinarias y retribución; vacaciones; y, si existe distribución irregular, reglas de fijación y preavisos.
PERIODO DE PRUEBA	Duración y condiciones; duración concreta y obligaciones de empresa y persona trabajadora respecto de las experiencias objeto de la prueba.
FORMACIÓN	Derecho a la formación proporcionada por la empresa.
ETT	Cuando exista cesión por empresa de trabajo temporal: identidad de la empresa usuaria y causa que habilita el contrato de puesta a disposición.
ALGORITMOS / AUTOMATIZACIÓN	Existencia de sistemas algorítmicos o automatizados y, cuando se utilicen para determinadas decisiones laborales, sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento.
IGUALDAD Y CONCILIACIÓN	Obligación de informar sobre la existencia e identificación del plan de igualdad, la política empresarial de conciliación y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

laffer

A B O G A D O S

MEDIDAS LGTBI	Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, cuando se disponga de ello.
EXTINCIÓN	Procedimiento de extinción, requisitos formales y plazos de preaviso —o modalidades para determinarlos cuando no puedan facilitarse en ese momento—.
CONVENIO COLECTIVO	Identificación del convenio o convenios aplicables, código, fecha de publicación oficial, vigencia y, en su caso, situación de ultraactividad.
SEGURIDAD SOCIAL Y PREVISIÓN SOCIAL	Sistema de colaboración en la gestión; entidad gestora o colaboradora; colaboración directa; mejoras voluntarias; planes y fondos de pensiones promovidos y aportaciones.
MODIFICACIONES DE CONDICIONES	Supuestos en que podrían modificarse determinados elementos esenciales o condiciones de ejecución y procedimiento aplicable.

3. OBLIGACIONES PARA EMPRESAS Y EMPLEADORES

- Informar de todos los extremos del artículo 3. La 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.
- Si el contrato solo recoge parcialmente la información, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora la información restante, en los términos y plazos establecidos en el Real Decreto.
- Conservar la prueba de la transmisión o recepción de la información facilitada.
- Asegurar la accesibilidad y comprensibilidad de toda la información para personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite.



laffer

A B O G A D O S

- **Información adicional para desplazamientos al extranjero superiores a 4 semanas:**

- País o países.
- Moneda de pago.
- Compensaciones por gastos.
- Condiciones de repatriación.
- Para desplazamientos en la UE/EEE, retribuciones conforme a la legislación del Estado de acogida.
- Reembolso de gastos de viaje.
- Alojamiento y manutención.
- Enlace al portal web oficial en materia de desplazamiento.

4. PLAZOS Y ENTRADA EN VIGOR

- **Publicación:** 15 de septiembre de 2026.
- **Entrada en vigor:** 5 de octubre de 2026.
- **Información general (art. 3):** deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora con carácter previo al inicio de la relación laboral.
- **Información por desplazamiento al extranjero (art. 4):** deberá facilitarse antes de la partida al extranjero.
- **Relaciones laborales ya vigentes:** la empresa deberá facilitar la información a la persona trabajadora que lo solicite, en el plazo de 30 días hábiles a partir de la recepción de la solicitud.



laffer

A B O G A D O S

5. RÉGIMEN SANCIONADOR

El incumplimiento de las obligaciones informativas se conecta con la LISOS (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

* * * *

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad y, como siempre, **LAFFER ABOGADOS** está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.

La información contenida en este documento es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico