I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19200 *Real Decreto 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 Unión Europea.*

I

La aprobación de 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, ha introducido en el ordenamiento laboral comunitario una nueva visión de los derechos y garantías en nuestro sistema de relaciones laborales. La directiva busca configurar un nuevo sistema que mejore la transparencia y previsibilidad en las relaciones de trabajo y que se adecúe a las nuevas realidades productivas y empresariales.

De esta forma, en consonancia con lo establecido en el principio número 7 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, que dispone que las personas trabajadoras tienen derecho a ser informadas por escrito al comienzo de la relación laboral sobre sus derechos y obligaciones derivados de la misma, la directiva actualiza la lista de elementos esenciales del contrato de trabajo sobre los que las personas trabajadoras deben recibir información por escrito.

El conjunto de derechos y obligaciones laborales previstos en la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, cuenta ya con un tratamiento en nuestro ordenamiento centrado principalmente, pero no de manera exclusiva, en los derechos de información de las personas trabajadoras sobre las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral. Estos derechos han de ser, no obstante, objeto de ampliación a la vista de la citada normativa europea.

La normativa comunitaria contempla diversas posibilidades y procedimientos para la transposición de las directivas: tanto disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros como, incluso, acuerdos de los interlocutores sociales cuando dispongan del correspondiente mandato. En este caso, y tomando en consideración que gran parte de las obligaciones impuestas por la Directiva ya se encuentran recogidas de manera expresa en el ordenamiento vigente, se procede a su transposición parcial mediante real decreto. Por ello, se incorporan y desarrollan aquellos nuevos aspectos relativos a los derechos de información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y la garantía de previsibilidad de las condiciones de trabajo esenciales no contemplados en el actual Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, en materia de información al trabajador sobre las condiciones de trabajo, que es sustituido en su integridad por el presente reglamento. Con relación a la transposición del artículo 10.3 de la Directiva, que prevé que «si los Estados miembros permiten que el empleador cancele una tarea asignada sin indemnización, adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, para garantizar que el trabajador tenga derecho a una indemnización si el empleador cancela, sin observar un plazo de preaviso razonable determinado, la tarea asignada acordada previamente con el trabajador», se ha decidido no incorporar tratamiento reglamentario alguno tomando en consideración, entre otros, el criterio del Consejo de Estado que indica que la problemática que pretende resolver el artículo 10.3 de la directiva ya tiene actualmente solución en el derecho interno español, por la interpretación combinada de los artículos 12.5.d) y 30 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

cve: BOE-A-2026-19200
Verificable en https://www.boe.es

II

Este real decreto consta de catorce artículos, dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y cuatro disposiciones finales.

El capítulo I, constituido por los artículos 1 y 2, define el objeto y el ámbito de aplicación del real decreto.

El capítulo II desarrolla la información sobre los elementos esenciales del contrato que la empresa, con carácter general, debe proporcionar a las personas trabajadoras.

En los artículos 3 y 4, respectivamente, se concreta la información general que debe proporcionarse y la información adicional que corresponde comunicar en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero, mientras que el artículo 5 recoge la obligación de informar sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones recogidos en los dos preceptos anteriores. El artículo 6 regula los medios a través de los cuales debe proporcionarse dicha información y el artículo 7 los plazos para el cumplimiento de la obligación. Por último, el artículo 8 aclara que las obligaciones previstas en este real decreto no enervan el resto de las obligaciones relacionadas previstas en la legislación laboral. Todos los elementos de información regulados aseguran la transposición de la Directiva, destacándose, por su novedad, la obligación de informar, en ciertas situaciones, sobre la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones. Este precepto se sustenta en los artículos 2.11, 26.7, 26.11 y 86 del Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial), en relación con el apartado 4.b) del anexo III de la misma norma.

El capítulo III, que abarca del artículo 9 al 11, recoge las disposiciones aplicables al trabajo en la pesca, desarrollando la obligación de formalización escrita del contrato de trabajo de los pescadores y su contenido mínimo, de conformidad con la Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo, celebrado el 21 de mayo de 2012 entre la Confederación General de Cooperativas Agrarias de la Unión Europea (Cogeca), la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y la Asociación de las Organizaciones Nacionales de Empresas Pesqueras de la Unión Europea (Europêche).

El capítulo IV, compuesto por los artículos 12, 13 y 14, establece las disposiciones aplicables a la gente de mar, sin perjuicio de lo dispuesto por la normativa específica que le resulta de aplicación, en particular, el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), en su versión enmendada. Con el fin de reforzar la transparencia y la seguridad jurídica en las relaciones laborales de la gente de mar, el capítulo IV incorpora el contenido mínimo que debe figurar en los contratos de trabajo de la gente de mar, tomando como referencia los requisitos establecidos en la Regla 2.1 y en la Norma A2.1 del citado MLC, 2006. Esta previsión aporta mayor claridad a la regulación aplicable a dichos contratos y facilita la elaboración del modelo contractual previsto en este real decreto.

Las disposiciones adicionales primera y segunda señalan, respectivamente, que se pondrá a disposición de empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo que recoja el contenido del artículo 3 y, cuando proceda, del 4 y el 5; y que se pondrá a disposición de armadores, pescadores y gente de mar modelos de contratos de trabajo que recojan el contenido fijado en los artículos 11 y 14.

La disposición transitoria única regula las obligaciones de información de las relaciones laborales vigentes a la entrada en vigor de esta norma, garantizando que los nuevos derechos se les aplican.

La disposición derogatoria única deroga el 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.

cve: BOE-A-2026-19200
Verificable en https://www.boe.es

Las disposiciones finales primera, segunda, tercera y cuarta recogen, respectivamente, el título competencial; la indicación de que se transpone parcialmente al ordenamiento jurídico nacional la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019; la habilitación para el desarrollo normativo a favor de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social; y la entrada en vigor de la norma.

III

Este real decreto cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Se trata de una norma necesaria para incorporar al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, dando cumplimiento parcial a su mandato de transposición. Se persigue con ello un mejor cumplimiento de las disposiciones que regulan los derechos de información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y la garantía de previsibilidad de las condiciones de trabajo esenciales. Ello se hace en términos de eficacia, proporcionalidad y seguridad jurídica. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de dicho objetivo. Sus previsiones se centran en los aspectos necesarios para hacer efectiva la transposición parcial de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, y asegurar su correcta aplicación en el ordenamiento interno, sin introducir obligaciones adicionales o restricciones que excedan de lo exigido por dicha finalidad. En consecuencia, la norma evita cargas o requisitos innecesarios para las personas destinatarias y preserva el equilibrio entre el objetivo de interés general perseguido y las medidas incorporadas para alcanzarlo.

Además, en cuanto al principio de seguridad jurídica, el real decreto establece de manera clara los límites que han de aplicarse y, en particular, es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y con el ordenamiento comunitario, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre. Asimismo, la norma cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias y se ha velado en todo momento por la racionalización en la gestión de los recursos públicos, evitando la introducción de trámites, obligaciones formales o exigencias documentales que no resulten imprescindibles para garantizar la adecuada aplicación de la regulación.

Por último, la norma cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido, en las diferentes fases de su tramitación, durante la cual se ha posibilitado la participación de las personas destinatarias.

Específicamente, durante su tramitación se ha permitido la participación de los potenciales destinatarios a través del trámite de audiencia e información públicas, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 y 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Durante dicha tramitación ha sido recabada la opinión de las autoridades laborales de las comunidades autónomas y de las principales organizaciones sindicales y empresariales. También han sido oídos los ministerios de Economía, Comercio y Empresa, Agricultura, Pesca y Alimentación, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Transportes y Movilidad Sostenible y para la Transformación Digital y de la Función Pública.

Este real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.7.ª y 18.ª de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; y bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, con la aprobación previa del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, de

cve: BOE-A-2026-19200
Verificable en https://www.boe.es

acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 8 de septiembre de 2026,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto tiene por objeto desarrollar el artículo 8.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en particular, en materia de información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y sobre las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, para garantizar la previsibilidad y la transparencia de las condiciones de trabajo e incorporar al derecho español de 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.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. El presente real decreto será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en los siguientes apartados.
2. El capítulo II solo será de aplicación a las relaciones laborales cuya duración sea superior a cuatro semanas.
3. A los contratos de trabajo de los pescadores que presten servicios a bordo de buques pesqueros abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración de aquellos, les será de aplicación este real decreto en los términos previstos en el capítulo III.
4. A los contratos de trabajo de la gente de mar que preste servicios a bordo de buques abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración de aquellos, les será de aplicación este real decreto en los términos previstos en el capítulo IV.
5. El presente real decreto se aplicará a las relaciones laborales especiales en los términos previstos en sus normas específicas y, en todo caso, cuando estas se remitan expresamente o prevean la aplicación supletoria del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo reglamentario.
6. Al personal empleado público le resultará de aplicación lo previsto en el presente real decreto, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

CAPÍTULO II

Información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo

Artículo 3. *Información general.*

1. La empresa deberá informar por escrito a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral. Esta 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.

No obstante, cuando el contrato de trabajo formalizado por escrito contenga solo parcialmente dicha información, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora la información restante, en los términos y plazos establecidos en este real decreto.

cve: BOE-A-2026-19200
Verificable en https://www.boe.es

2. La información a que se refiere el apartado anterior incluirá, al menos, los siguientes extremos:

a) La identidad de las partes que suscriben el 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 fecha de finalización o la duración previsible del contrato.
c) El domicilio social de la empresa y, cuando sean distintos, el centro de trabajo donde la persona trabajadora preste sus servicios habitualmente y el del centro al que queda adscrita la persona trabajadora cuando desarrolle trabajo a distancia. Cuando la persona trabajadora preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes o cuando tenga la facultad para determinar libremente su lugar de prestación de servicios, se harán constar estas circunstancias.
d) El contenido de la prestación laboral y, cuando la contratación sea temporal, la identificación precisa de la causa habilitante de dicha contratación, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista del contrato.
e) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeña la persona trabajadora, incluida la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
f) En relación con el salario:

1.º La cuantía del salario base y de cada uno de los complementos salariales, indicados de forma separada, así como su periodicidad y método de pago.
2.º El modo de cálculo de los conceptos salariales que sean variables y los criterios que determinan su percepción.

g) En materia de tiempo de trabajo:

1.º La duración y la distribución horaria de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual. En particular, se identificará cuando la totalidad o parte de la jornada se desarrolle mediante trabajo nocturno o a turnos.
2.º Los supuestos y procedimientos para la modificación de la duración y distribución de la jornada de trabajo y, en su caso, los cambios de turno.
3.º Los acuerdos relativos a las horas extraordinarias y su retribución.
4.º La duración de las vacaciones y el procedimiento por el que se fijará el periodo o periodos de su disfrute.
5.º En caso de que se establezca una distribución irregular de la jornada a lo largo del año:

i. El sistema de fijación de dicha distribución, identificando las horas y los días de referencia en los que la empresa puede exigir la prestación de servicios.
ii. Los períodos mínimos de preaviso que deben operar antes del comienzo de la tarea y de su cancelación.
iii. En el caso de contratos fijo-discontinuos, los periodos de actividad e inactividad o su estimación, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

h) La duración y las condiciones del período de prueba, cuando se concierte, lo que incluirá:

1.º La duración concreta, ya se encuentre dentro del límite de seis meses previsto legalmente o se trate de un periodo superior fijado por convenio colectivo en los casos justificados por la naturaleza del empleo, por el interés de la persona trabajadora o, por la necesidad de realizar la evaluación de la idoneidad de la persona trabajadora en caso de suspensión de la relación laboral.
2.º La información relativa a las obligaciones respectivas de la empresa y de la persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

i) El derecho a formación proporcionada por la empresa.

cve: BOE-A-2026-19200
Verificable en https://www.boe.es

j) En el caso de personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, la identidad de la empresa usuaria y la causa que habilita a la celebración de cada contrato de puesta disposición.

k) La existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones. Lo anterior incluirá las pautas, criterios y reglas de funcionamiento de los citados sistemas cuando se empleen para la toma de decisiones relativas a la determinación, la fijación, variación o modificación de condiciones de trabajo, tales como la duración y distribución de la jornada, la asignación de tareas, la determinación de los salarios, de la progresión profesional, del lugar de trabajo o de la extinción del contrato.

l) La existencia y la identificación del plan de igualdad aplicable a la empresa, así como, en caso de que se disponga, la política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar, cuando adapte o desarrolle la mínima exigida por la legislación laboral. Asimismo, informará sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

m) El conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, en el caso de que se disponga de ello.

n) El procedimiento de extinción del contrato, incluidos los requisitos formales y la duración de los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar la empresa y la persona trabajadora 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.

o) En cuanto al convenio o convenios colectivos aplicables a la relación laboral, se informará sobre los datos concretos que permitan la identificación de cada uno, incluyendo una referencia al código de cada convenio y a la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente; así como sobre su periodo de vigencia y, en su caso, su situación de ultraactividad vigente.

p) El sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social que opere en la empresa. En particular, se informará sobre la entidad gestora de o colaboradora con la Seguridad Social por la que la empresa opta para la cobertura de cualquier tipo de contingencia o prestación, así como sobre la colaboración directa de la propia empresa. También deberá informar de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, así como identificar los planes y fondos de pensiones promovidos en favor de las personas trabajadoras y las aportaciones realizadas a los mismos.

q) Los supuestos en los que podrían producirse modificaciones en alguno de los elementos esenciales o condiciones de ejecución previstos en las letras d), e), f) y g), así como los procedimientos que deberían seguirse para ello.

3. La información sobre los extremos a que se refieren las letras f) 1.º, g) 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, h), i), n) y p) del apartado anterior 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.

Artículo 4. *Información adicional en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero.*

1. Cuando una persona trabajadora tenga que prestar normalmente sus servicios en el extranjero la información a la que se refiere el artículo 3 deberá ser completada con lo siguiente:

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.

cve: BOE-A-2026-19200
Verificable en https://www.boe.es

f) 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:

1.º Las retribuciones a la que esta tiene derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida.
2.º Toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención y, de existir, todo complemento específico por desplazamiento.
3.º El enlace al portal web oficial único a escala nacional en materia de desplazamiento desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida.

2. La información sobre los extremos a que se refieren los apartados 1.c) y 1.f) 1.º 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.
3. Lo dispuesto en los apartados anteriores no será de aplicación si la duración de cada periodo de trabajo en el extranjero no rebasa las cuatro semanas consecutivas.

Artículo 5. *Información sobre la modificación de las condiciones de la relación laboral.*

1. La empresa deberá informar por escrito a la persona trabajadora sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones a los que se refieren los artículos 3.2 y 4.1.
2. Dicha información por escrito no será necesaria cuando, de acuerdo con los artículos 3.3 y 4.2, la información se derive de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos que sean de aplicación y se produzca una modificación de los mismos.

Artículo 6. *Medios de información.*

1. La información sobre los extremos a que se refieren los artículos 3, 4 y 5 deberá facilitarse por la empresa a la persona trabajadora, cuando no conste en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en su poder, a través de uno o más documentos escritos que incluyan todos los datos exigidos.
2. 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.
3. En el caso de personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite, la empresa debe asegurar que toda la información prevista en esta norma sea accesible y comprensible.

Artículo 7. *Plazos de información.*

1. La información a la que se refiere el artículo 3 deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora con carácter previo al inicio de la relación laboral.
2. La información adicional a que se refiere el artículo 4 deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora antes de su partida al extranjero.
3. La información sobre las modificaciones a que se refiere el artículo 5 deberá ser entregada por la empresa a la persona trabajadora lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

Artículo 8. *No afectación de otras disposiciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

1. Lo dispuesto en el presente real decreto se entiende sin perjuicio de las obligaciones en materia de formalización por escrito del contrato de trabajo y de los derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras en materia de contratación establecidos en el artículo 8 del texto refundido de la Ley del

cve: BOE-A-2026-19200
Verificable en https://www.boe.es

Estatuto de los Trabajadores, así como del cumplimiento de las obligaciones, requisitos y procedimientos establecidos en dicha ley en materia de modificación del contrato de trabajo.

2. Del mismo modo, el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a que se refiere el apartado anterior no exime del deber de informar a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral en los términos y plazos establecidos en el presente real decreto.

CAPÍTULO III

Disposiciones aplicables al trabajo en la pesca

Artículo 9. *Ámbito de aplicación de este capítulo.*

1. Las disposiciones del presente capítulo se aplicarán a los contratos de trabajo de los pescadores que presten servicios a bordo de buques pesqueros abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración de dichos contratos.

2. Lo dispuesto en el presente capítulo se aplicará sin perjuicio de las especialidades previstas en el Real Decreto 618/2020, de 30 de junio, por el que se establecen mejoras en las condiciones de trabajo en el sector pesquero.

Artículo 10. *Obligaciones relativas al contrato de trabajo de los pescadores.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo de los pescadores se formalizará siempre por escrito.

2. El armador deberá informar por escrito a los pescadores sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral. Esta obligación se entenderá cumplida cuando dicha información figure ya en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder del pescador.

No obstante, cuando el contrato de trabajo formalizado por escrito contenga solo parcialmente dicha información, el armador deberá facilitar por escrito al pescador la información restante, en los términos establecidos en este capítulo.

La información se proporcionará y transmitirá en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible para el pescador, que se pueda almacenar e imprimir y que el armador conserve la prueba de la transmisión o recepción.

En el caso de pescadores con discapacidad o con capacidad intelectual límite, el armador debe asegurar que toda la información prevista en esta norma sea accesible y comprensible.

3. El pescador podrá solicitar asesoramiento legal en el momento de proceder a la firma del contrato, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma con asesoramiento jurídico, o bien que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad.

4. El contrato de los pescadores deberá llevarse a bordo y estará a su disposición y de las autoridades interesadas que lo soliciten. Quedan exceptuados de la obligación de llevar los contratos de trabajo a bordo los buques pesqueros de hasta veinticuatro metros de eslora, salvo si han de entrar en puerto extranjero.

5. El armador deberá facilitar al pescador un ejemplar del contrato de trabajo firmado.

6. La información a la que se refiere el artículo 11.1 deberá ser facilitada por el armador al pescador con carácter previo al inicio de la relación laboral.

La información sobre las modificaciones a que se refiere el artículo 11.2 deberá ser entregada por el armador al pescador lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

cve: BOE-A-2026-19200
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 11. *Contenido mínimo del contrato de trabajo de los pescadores.*

1. El contrato de trabajo del pescador deberá recoger la siguiente información:

a) La identidad del armador, incluyendo su nombre o razón social, su domicilio social y sus datos identificativos.
b) Los datos identificativos del pescador, incluyendo su fecha de nacimiento o edad y su lugar de nacimiento.
c) El nombre del buque o los buques pesqueros y el número de registro del buque o los buques a bordo del cual o de los cuales se comprometa a trabajar el pescador.
d) El viaje o los viajes que se vayan a emprender, si esto puede determinarse en el momento de celebrar el acuerdo.
e) Si es posible, el lugar y la fecha en que el pescador tiene que presentarse a bordo para comenzar su servicio.
f) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el pescador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
g) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago. Si el pescador fuera remunerado a la parte, el porcentaje de su participación en especie y el método adoptado para el cálculo del mismo, o el importe de su salario y el porcentaje de su participación y el método adoptado para el cálculo de esta si fuera remunerado mediante una combinación de estos dos métodos, así como el salario mínimo que pudiera haberse convenido.
h) Los víveres que se suministrarán al pescador, salvo sistema diferente previsto legal o convencionalmente.
i) En materia de tiempo de trabajo:

1.º La duración y la distribución horaria de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual. En particular, se identificará cuando la totalidad o parte de la jornada se desarrolle mediante trabajo nocturno o a turnos.
2.º Los supuestos y procedimientos para la modificación de la duración y distribución de la jornada de trabajo y, en su caso, los cambios de turno.
3.º Los acuerdos relativos a las horas extraordinarias y su retribución.
4.º La duración de las vacaciones y el procedimiento por el que se fijará el periodo o periodos de su disfrute.
5.º En caso de que se establezca una distribución irregular de la jornada a lo largo del año:

i. El sistema de fijación de dicha distribución, identificando las horas y los días de referencia en los que la empresa puede exigir la prestación de servicios.
ii. Los períodos mínimos de preaviso que deben operar antes del comienzo de la tarea y de su cancelación.
iii. En el caso de contratos fijo-discontinuos, los periodos de actividad e inactividad o su estimación, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

6.º Los períodos mínimos de descanso.

j) La cobertura sanitaria y de seguridad social y las prestaciones que deberá proporcionar al pescador el armador, incluyendo el sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social que opere en la empresa. En particular, se informará sobre la entidad gestora de o colaboradora con de la Seguridad Social por la que la empresa opta para la cobertura de cualquier tipo de contingencia o prestación, así como sobre la colaboración directa de la propia empresa. También deberá informar de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, así como identificar los planes y fondos de pensiones promovidos en favor de los pescadores y las aportaciones realizadas a los mismos.
k) El derecho del pescador a la repatriación.

cve: BOE-A-2026-19200
Verificable en https://www.boe.es

l) La terminación del contrato y las condiciones correspondientes, a saber:

1.º si el contrato se ha celebrado por un período determinado, la fecha fijada para su expiración;

2.º si el contrato se ha celebrado para un viaje, el puerto de destino y el plazo que deberá transcurrir después de la llegada a destino para poder poner fin a la contratación del pescador;

3.º si el contrato se ha celebrado por un período indeterminado, las condiciones que permitirán a cada una de las partes extinguirlo unilateralmente, así como el plazo de preaviso requerido, que no podrá ser más corto para el armador que para el pescador.

m) En cuanto al convenio o convenios colectivos aplicables a la relación laboral, se informará sobre los datos concretos que permitan la identificación de cada uno, incluyendo una referencia al código de cada convenio y a la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente; así como sobre su periodo de vigencia y, en su caso, su situación de ultraactividad vigente.

n) El lugar y la fecha de celebración del contrato.

o) La información a que se refiere el artículo 3.2, apartados h), i), j), k), l) y m).

2. El armador deberá actualizar el contrato de trabajo en caso de cualquier modificación de las condiciones anteriores e informar por escrito al pescador sobre las mismas.

Dicha información por escrito no será necesaria cuando, de ser posible en los términos de este capítulo, la información se derive de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos que sean de aplicación y se produzca una modificación de los mismos.

CAPÍTULO IV

Disposiciones aplicables a la gente de mar

Artículo 12. *Ámbito de aplicación de este capítulo.*

1. Las disposiciones del presente capítulo se aplicarán a los contratos de trabajo de la gente de mar que preste servicios a bordo de buques abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración de dichos contratos.

2. Lo dispuesto en el presente capítulo se aplicará sin perjuicio de la normativa específica aplicable a la gente de mar, en particular, el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), en su versión enmendada, que seguirá siendo de aplicación en el resto de obligaciones no reguladas en este real decreto.

Artículo 13. *Obligaciones relativas al contrato de trabajo de la gente de mar.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo de la gente de mar se formalizará siempre por escrito.

2. El armador deberá informar por escrito a la gente de mar sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral. Esta obligación se entenderá cumplida cuando dicha información figure ya en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder de la gente de mar.

No obstante, cuando el contrato de trabajo formalizado por escrito contenga solo parcialmente dicha información, el armador deberá facilitar por escrito a la gente de mar la información restante, en los términos establecidos en este capítulo.

La información se proporcionará y transmitirá en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible para la gente de mar, que se pueda almacenar e imprimir y que el armador conserve la prueba de la transmisión o recepción.

cve: BOE-A-2026-19200
Verificable en https://www.boe.es

En el caso de gente de mar con discapacidad o con capacidad intelectual límite, el armador debe asegurar que toda la información prevista en esta norma sea accesible y comprensible.

3. La información a la que se refiere el artículo 14.1 deberá ser facilitada por el armador a la gente de mar con carácter previo al inicio de la relación laboral.

4. La información sobre las modificaciones a que se refiere el artículo 14.2 deberá ser entregada por el armador a la gente de mar lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.

Artículo 14. *Contenido mínimo del contrato de trabajo de la gente de mar.*

1. El contrato de trabajo de la gente de mar deberá recoger, al menos, la siguiente información:

a) Los datos identificativos de la gente de mar, incluyendo nombre completo, fecha de nacimiento o edad y lugar de nacimiento.

b) El nombre y dirección del armador.

c) El nombre del buque o los buques a bordo de los cuales vaya a prestar servicios la gente de mar, cuando ello pueda determinarse en el momento de la celebración del contrato y el número de registro del buque o los buques.

d) El viaje o los viajes que se vayan a emprender, si esto puede determinarse en el momento de celebrar el acuerdo.

e) Si es posible, el lugar y la fecha en que la gente de mar tiene que presentarse a bordo para comenzar su servicio.

f) Las funciones que va a desempeñar, lo que incluirá, al menos, la categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe la gente de mar o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.

g) El importe de los salarios de la gente de mar o la fórmula utilizada para calcularlos, en los casos en que se utilice una fórmula para estos fines, lo que incluirá, al menos, la cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad y forma de pago. Cuando existan conceptos retributivos variables, deberá indicarse el método de cálculo o los criterios para su determinación.

h) Los víveres que se suministrarán a la gente de mar, salvo sistema diferente previsto legal o convencionalmente.

i) Número de días de vacaciones anuales pagadas o la fórmula utilizada para calcularlo, en los casos en que se utilice una fórmula para estos fines, y el procedimiento por el que se fijará el periodo o periodos de su disfrute.

j) En materia de tiempo de trabajo:

1.º La duración y la distribución horaria de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual. En particular, se identificará cuando la totalidad o parte de la jornada se desarrolle mediante trabajo nocturno o a turnos.

2.º Los supuestos y procedimientos para la modificación de la duración y distribución de la jornada de trabajo y, en su caso, los cambios de turno.

3.º Los acuerdos relativos a las horas extraordinarias y su retribución.

4.º En caso de que se establezca una distribución irregular de la jornada a lo largo del año:

i. El sistema de fijación de dicha distribución, identificando las horas y los días de referencia en los que la empresa puede exigir la prestación de servicios.

ii. Los períodos mínimos de preaviso que deben operar antes del comienzo de la tarea y de su cancelación.

iii. En el caso de contratos fijo-discontinuos, los periodos de actividad e inactividad o su estimación, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

5.º Los períodos mínimos de descanso.

cve: BOE-A-2026-19200
Verificable en https://www.boe.es

k) Condiciones para la terminación del contrato de trabajo, con inclusión de los siguientes datos:

1.º si el contrato se ha concertado para un período de duración indeterminada, las condiciones que deberán permitir que cualquiera de las dos partes lo terminen, así como el plazo de preaviso, que no deberá ser más corto para el armador que para la gente de mar;
2.º si el contrato se ha concertado para un período de duración determinada, la fecha de expiración; y
3.º si el contrato se ha concertado para un viaje, el puerto de destino y el plazo que deberá transcurrir después de la llegada a destino para poder poner fin a la contratación del marino.

l) La cobertura sanitaria y de seguridad social y las prestaciones que deberá proporcionar a la gente de mar el armador. El sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social que opere en la empresa. En particular, se informará sobre la entidad gestora o colaboradora con la Seguridad Social por la que la empresa opta para la cobertura de cualquier tipo de contingencia o prestación, así como sobre la colaboración directa de la propia empresa. También deberá informar de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, así como identificar los planes y fondos de pensiones promovidos en favor de la gente de mar y las aportaciones realizadas a los mismos.
m) El derecho de repatriación de la gente de mar.
n) Referencias al convenio colectivo, si procede. Se informará sobre los datos concretos que permitan la identificación de cada uno, incluyendo una referencia al código de cada convenio y a la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente; así como sobre su periodo de vigencia y, en su caso, su situación de ultraactividad vigente.
o) El lugar y la fecha de celebración del contrato.
p) La información a que se refiere el artículo 3.2, apartados h), i), j), k), l) y m).

2. El armador deberá actualizar el contrato de trabajo en caso de cualquier modificación de las condiciones anteriores e informar por escrito a la gente de mar sobre las mismas.
Dicha información por escrito no será necesaria cuando, de ser posible en los términos de este capítulo, la información se derive de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos que sean de aplicación y se produzca una modificación de los mismos.

Disposición adicional primera. *Modelo de documento informativo sobre las condiciones de trabajo.*

1. Sin perjuicio de la entrada en vigor de las obligaciones previstas en esta norma en los términos de la disposición final cuarta, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal y en un plazo máximo de veinte días desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este real decreto, 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. Este modelo será accesible, al menos, a través de su portal web oficial.
2. La puesta a disposición del modelo de documento informativo no condicionará la exigibilidad de las obligaciones de información previstas en este real decreto. Hasta que dicho modelo sea publicado, las empresas deberán facilitar la información correspondiente en los términos establecidos en el artículo 6, por cualquier medio adecuado que garantice su constancia y accesibilidad para la persona trabajadora.

Disposición adicional segunda. *Modelo de contrato de trabajo de los pescadores y de la gente de mar.*

1. Sin perjuicio de la entrada en vigor de las obligaciones previstas en esta norma en los términos de la disposición final cuarta, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a

cve: BOE-A-2026-19200
Verificable en https://www.boe.es

través del Servicio Público de Empleo Estatal y en un plazo máximo de veinte días desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este real decreto, pondrá a disposición:

a) De armadores y pescadores, un modelo de contrato de trabajo que recoja el contenido indicado en el artículo 11, redactado en español y en inglés, y
b) de armadores y gente de mar, un modelo de contrato de trabajo que recoja el contenido indicado en el artículo 14, redactado en español y en inglés.

2. La puesta a disposición del modelo de documento informativo no condicionará la exigibilidad de las obligaciones de información previstas en este real decreto. Hasta que dicho modelo sea publicado, los armadores deberán facilitar la información correspondiente en los términos establecidos, respectivamente, en los capítulos III y IV, por cualquier medio adecuado que garantice su constancia y accesibilidad para la persona trabajadora.

Disposición transitoria única. *Información sobre las relaciones laborales en vigor.*

Las obligaciones previstas en este real decreto se aplicarán a las relaciones laborales que se encontrasen vigentes a la fecha de su entrada en vigor del siguiente modo:

1. La empresa deberá facilitar a la persona trabajadora que lo solicite, en el plazo de treinta días hábiles a partir de la recepción de la solicitud y siempre que no obrara ya en su poder:

a) La información a que se refiere el artículo 3.
b) La información a la que se refiere el artículo 4, cuando la persona trabajadora hubiese ya partido al extranjero a la fecha de la entrada en vigor de este real decreto.
c) Cualquier modificación de las informaciones previstas en las letras anteriores, en los términos del artículo 5, cuando aquella se hubiera producido antes de la entrada en vigor de este real decreto.

2. La empresa deberá informar sobre cualquier modificación a que se refiere el artículo 5 que se hubiera producido tras la entrada en vigor de este real decreto, en el plazo previsto en el artículo 7.3.

Disposición derogatoria única. *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.*

Queda derogado el 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.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.7.ª y 18.ª de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; y bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

Disposición final segunda. *Incorporación de Derecho de la Unión Europea.*

Mediante este real decreto se procede a la incorporación parcial al derecho español de 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.

cve: BOE-A-2026-19200
Verificable en https://www.boe.es

Disposición final tercera. *Habilitación normativa.*

Se habilita a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones resulten necesarias para el desarrollo y ejecución de esta norma.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

La presente norma entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado el 9 de septiembre de 2026.

FELIPE R.

La Vicepresidenta Segunda del Gobierno
y Ministra de Trabajo y Economía Social,
YOLANDA DÍAZ PÉREZ

cve: BOE-A-2026-19200
Verificable en https://www.boe.es