



Martínez-Echevarría
a b o g a d o s

M&E | Laboral

Guía práctica sobre Información sobre los
elementos esenciales del contrato de trabajo

RD 723/2026

Informar antes, concretar mejor y dejar prueba

Del contrato como documento al contrato como
mapa de condiciones de trabajo.

Francisco Vila Tierno

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Of Counsel



¿Qué hace el RD 723/2026?

El RD no cambia el Estatuto (no puede), en cuanto a la información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo: cambia el estándar documental de transparencia.

No se trata solo de informar más.

Se trata de informar antes, mejor y con prueba o constancia.

ANTES

con carácter previo al inicio

MEJOR

con contenido concreto y comprensible

CON PRUEBA

con constancia de transmisión o recepción

Claves: previsibilidad, transparencia y trazabilidad.



Cuándo y a quién afecta

*Información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.
Tres reglas temporales para ordenar la adaptación.*

> 4 semanas

Relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas.

Antes

Información general antes del inicio de la relación laboral.

30 días hábiles

Contratos vigentes: si se solicita y la información no consta ya.

- **No conviene esperar al modelo oficial: la exigibilidad no queda suspendida.**
- **Atención a la entrada en vigor para cumplimiento de plazos**
- **Hay colectivos con especialidades**

MARTÍNEZ-ECHEVARRÍA



El nuevo “mapa” de condiciones

La empresa debe explicar cómo se trabaja y cómo pueden cambiar las condiciones esenciales (y junto a las aquí enunciadas, el período de prueba)

Retribución

base, complementos y variable

Tiempo

jornada, turnos y vacaciones

Modificación

supuestos y procedimientos

Algoritmos / IA

pautas, criterios y reglas

Igualdad

plan, acoso y medidas LGTBI

Convenio y SS

código, vigencia y mejoras

Extinción

procedimiento y preavisos

Un contrato o anexo útil debe funcionar como guía práctica, no como mera remisión genérica. Aunque es posible hacer remisiones pero clarificadoras



Cuatro puntos sensibles

Donde conviene evitar fórmulas genéricas o cláusulas de estilo.

01

Retribución variable

fórmula, criterios y devengo

02

Jornada irregular y turnos

referencias y preavisos

03

Período de prueba

duración, condiciones y
objeto de la prueba

04

Algoritmos / IA

existencia, pautas, criterios
y reglas

Regla de prudencia: informar no sustituye las causas, garantías y procedimientos laborales aplicables.



Período de prueba

La pregunta práctica: qué exige ahora el RD 723/2026 y qué no cambia por sí solo.

1

Debe pactarse por escrito

El art. 14 ET sigue siendo la base: el período de prueba exige pacto escrito y límites legales o convencionales.

2

Debe informarse con precisión

El RD añade información previa sobre duración concreta, condiciones y experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

3

No basta una remisión imprecisa

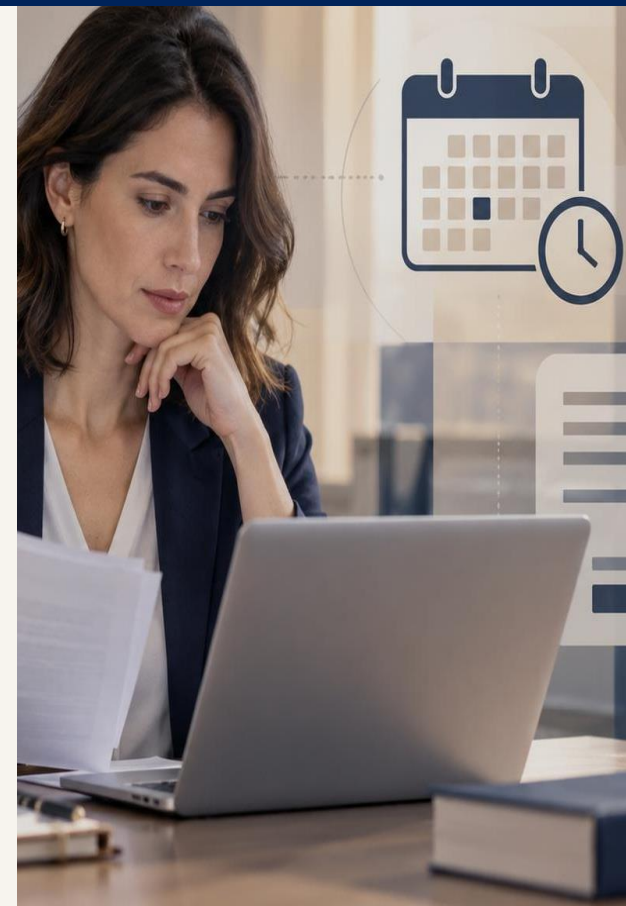
Si se supera el umbral general de seis meses, la justificación debe quedar expresada: naturaleza del empleo, interés de la persona trabajadora o evaluación tras suspensión.

4

No transforma automáticamente el cese

El RD no regula una nueva carta de despido: refuerza transparencia, contenido real de la prueba y trazabilidad documental.

Para las empresas: revisar la cláusula y poder demostrar qué se evaluó, no solo cuánto dura la prueba.



La obligación no termina al firmar

La empresa no solo informa: debe mantener informada a la persona trabajadora.

1

Contrato o anexo

información inicial
completa

2

Cambio previsto

condición afectada

3

Comunicación escrita

lo antes posible

4

Efectos del cambio

como máximo, ese mismo
día

Comunicar el cambio no lo legitima por sí solo: siguen operando el Estatuto, el convenio y, cuando proceda, el art. 41 ET.

Plan de adaptación en 5 pasos

Sugerencia de modelo operativo para llegar a la entrada en vigor sin improvisar.

- | | | |
|----|--------------------|---|
| 01 | Auditar | contratos, anexos, convenios y documentos internos |
| 02 | Ordenar | plantillas por puesto, centro, convenio y modalidad |
| 03 | Revisar | salario variable, jornada irregular y período de prueba |
| 04 | Inventariar | sistemas automatizados con impacto laboral |
| 05 | Trazar | canal de entrega y prueba de recepción |

Objetivo: que cada contratación y cada cambio deje una huella documental clara.

MARTÍNEZ-ECHEVARRÍA

La conclusión

No basta con informar.

**Hay que poder demostrar que la información fue previa,
completa, comprensible y actualizada.**

RD 723/2026 · transparencia y previsibilidad como estándar de gestión laboral

Francisco Vila Tierno
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social
Of Counsel

