

El contenido de un contrato de trabajo debe incluir todos los elementos clave de la prestación laboral pactada entre las partes

El contenido de un contrato de trabajo es un elemento central dentro del **proceso de contratación laboral**. ¿Por qué? Define las obligaciones y derechos de las partes y sienta las bases sobre las que se va a regir la relación entre una empresa y un trabajador.

Pues bien, hace unos días se publicó en el BOE una norma que amplía el **contenido de un contrato de trabajo** o, más bien, aumenta la cantidad de información que la empresa o bien debe incluir en el contrato o bien debe facilitar en un documento aparte a un profesional antes de que empiece a trabajar.

Estamos hablando del Real Decreto 723/2026, que transpone la Directiva 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Esta norma va a ser obligatoria para todo el ecosistema empresarial de nuestro país, de ahí que sea fundamental que **empresarios y responsables de Recursos Humanos** la conozcan para respetar el **contenido de un contrato de trabajo** exigido por el RD.

A continuación, vamos a explicar **cuál debe ser el contenido de un contrato de trabajo** según el nuevo RD de transparencia en la contratación laboral y qué cuestiones y plazos deben tener en cuenta los negocios a la hora de cumplir con él.

Toda la información que se debe facilitar a los trabajadores

En su artículo 3, el RD 723/2026 establece que «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».

¿Cuáles son los **elementos esenciales del contrato y las condiciones de la prestación laboral**?

1. La **identidad tanto de la empresa como del trabajador**.
2. La **fecha en que se inicia la relación laboral**. Si se trata de una contratación temporal, también se debe incluir o la fecha de finalización o la duración previsible del contrato.
3. El **domicilio social de la empresa** y, si no coincide con el del centro de trabajo, también se debe especificar la dirección de este.
4. El **contenido de la prestación laboral**.
5. La **categoría o grupo profesional del puesto** y una descripción del mismo.
6. Todos los elementos claves sobre el **salario**:
 - Cuantía del salario base.
 - Cuantía de cada uno de los complementos salariales.
 - Periodicidad del cobro del salario y los complementos.
 - Modo de pago del salario y los complementos.
 - Forma de calcular los **conceptos salariales variables**.
 - Criterios empleados para determinar el pago de los complementos salariales variables.
7. Los aspectos clave sobre el **tiempo de trabajo**:
 - Duración de la jornada de trabajo.
 - Distribución horaria de la jornada laboral, especificando si se trabaja parcial o totalmente de forma nocturna o con un horario a turnos.
 - El procedimiento para modificar la duración y la distribución del trabajo, así como los cambios de turno.
 - El funcionamiento de las horas extraordinarias y su pago.
 - La duración de las vacaciones.
 - El procedimiento para fijar las vacaciones.
 - En los casos de **distribución irregular de la jornada** a lo largo del año se debe aclarar cómo es el sistema de fijación de la distribución, cuándo puede la empresa

exigir al profesional que trabaje, qué periodos mínimos de preaviso debe cumplir antes del inicio de la prestación de servicios o de su cancelación y, en las relaciones fijo-discontinuas, los periodos de actividad e inactividad estimados.

8. La regulación del **periodo de prueba**:

- Duración concreta del periodo de prueba.
- Obligaciones de la empresa y el trabajador.

9. El derecho a disfrutar de la **formación proporcionada por la empresa**.

10. Cuando el **trabajador vaya a ser cedido por una empresa de trabajo temporal**, se debe especificar la identidad de la empresa de destino y la causa que habilita el contrato.

11. El uso y funcionamiento de **sistemas algorítmicos o automatizados para tomar decisiones** sobre «la duración y distribución de la jornada, la asignación de tareas, la determinación de los salarios, la progresión profesional, el lugar de trabajo o la extinción del contrato».

12. La información sobre el **plan de igualdad**, el **protocolo antiacoso** y la **política de conciliación familiar**, si se tiene.

13. El **protocolo LGTBI**.

14. El procedimiento para **extinguir el contrato laboral**, especificando los requisitos formales y los plazos de preaviso que deban respetar la empresa y el trabajador o, por lo menos, la forma de determinarlos.

15. La información sobre el **convenio colectivo aplicable**.

16. La **mutua de la empresa**, las mejoras voluntarias de la protección de la Seguridad Social si existen (por ejemplo, completar el salario durante una baja) y los fondos de pensiones si los hay.

17. En qué casos es posible **modificar las condiciones sobre la prestación laboral**, la categoría profesional, el salario o el tiempo de trabajo y cuál es el procedimiento para hacerlo.

Resulta evidente después de leer esta larga lista que **el contenido de un contrato de trabajo va a pasar a ser más amplio y preciso**. De tal forma que el contrato especifique con precisión todos los elementos claves de la relación laboral.

Qué pasa si esta información no está incluida en el contenido de un contrato de trabajo?

Para cumplir las **nuevas obligaciones sobre información contractual**, las empresas tienen dos vías:

- Que el contenido de un contrato de trabajo incluya toda la información mínima legalmente exigible y que venimos de detallar.
- Que se proporcione la información no incluida en el contrato en otro documento que debe facilitarse por escrito al trabajador, ya sea en papel o de forma electrónica.

Es decir, las empresas pueden **asegurarse de que el contenido de un contrato de trabajo incluye todos los elementos fijados en el RD 723/2026** o, si el contrato no los incluye, proporcionar la información que falte en otro documento.

A priori, lo más sencillo, cómodo y seguro es que el contenido de un contrato de trabajo abarque todos los elementos esenciales del contrato y las condiciones laborales que el trabajador debe conocer.

¿Cuándo se debe informar a los trabajadores sobre los elementos del contrato y las condiciones laborales?

El artículo 7 del RD 723/2026 no deja lugar a dudas: **toda la información sobre la prestación laboral y el contrato de trabajo se debe facilitar antes del inicio de la relación laboral.**

Si el contenido de un contrato de trabajo incluye toda la información, la empresa se asegura de que cumple con la normativa y de que el trabajador dispone de todos los datos antes de firmar el contrato y de comenzar a prestar sus servicios.

¿Qué pasa con el contenido de un contrato de trabajo ya en vigor?

¿Las novedades sobre el **contenido de un contrato de trabajo** afectan a los contratos ya firmados? No exactamente. Las empresas no tienen que modificar o actualizar los contratos en vigor. Sin embargo, sí están obligadas a proporcionar toda la información sobre los elementos esenciales del contrato y las condiciones laborales que hemos detallado cuando un trabajador así lo solicite.

¿Cuál es el **plazo para facilitar toda la información** sobre salario, complementos, duración y distribución de la jornada o el plan de igualdad? **30 días hábiles** desde que un trabajador la solicite.

¿Desde cuándo es obligatoria la normativa de transparencia en las condiciones de trabajo?

El RD 723/2026 entra en vigor el lunes 5 de octubre de 2026 para todas las empresas. A partir de dicho día, los negocios españoles deben:

- **Asegurarse de que el contenido de un contrato que se vaya a firmar se adapta al RD** o, en su defecto, que se dispone de un documento donde se especifiquen todas las condiciones laborales no incluidas en el contrato.
- Facilitar toda la información a los trabajadores que incorporen antes de que comiencen a prestar sus servicios.
- **Atender las peticiones de información de los trabajadores que ya forman parte de la plantilla** dentro del plazo de 30 días hábiles fijado por la normativa.

En definitiva, el contenido de un contrato de trabajo va a pasar a ser más amplio y más importante que nunca. Por eso, es importante que las empresas adapten sus procesos de contratación y cumplan con el RD 723/2026. De tal forma que **se ahorren problemas con los trabajadores o con la Inspección de Trabajo**.

