



**REAL DECRETO 723/2026, RELATIVA A UNAS CONDICIONES LABORALES
TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UNIÓN EUROPEA**

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



15 de septiembre de 2026

RESUMEN

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UNIÓN EUROPEA

2

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 (BOE N.º 228, de 15 de septiembre de 2026).

CAPÍTULO I

OBJETO Y ÁMBITO APLICACIÓN

Desarrollar el artículo 8.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Será de aplicación a **todas las empresas y personas trabajadoras**.

CAPÍTULO II

INFORMACIÓN SOBRE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Aplicable solo a las relaciones laborales cuya duración sea superior a 4 semanas.

INFORMACIÓN GENERAL

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

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UE

información, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora la información restante, en los términos y plazos establecidos en este real decreto.

La información incluirá:

- 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 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**.

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UE

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:

- 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.
- Los períodos mínimos de preaviso que deben operar antes del comienzo de la tarea y de su cancelación.
- 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 6 meses previsto legalmente o 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.**

j) En el caso de personas trabajadoras cedidas por ETT, 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**. 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.

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UE

5

- 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.

La información 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.

INFORMACIÓN ADICIONAL EN LOS SUPUESTOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL EXTRANJERO

6

Cuando una persona trabajadora tenga que prestar normalmente sus servicios en el extranjero la información 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.
- 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.

La información sobre los extremos a que se refieren los apartados c) y 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.

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.

INFORMACIÓN SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE LA RELACIÓN LABORAL

La **empresa deberá informar por escrito a la persona trabajadora** sobre **cualquier modificación de los elementos y condiciones de la relación laboral** anteriormente indicados.

Dicha información por escrito no será necesaria cuando, 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.

MEDIOS DE INFORMACIÓN

La **información 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**.

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**.

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**.

PLAZOS DE INFORMACIÓN

La información deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora **con carácter previo al inicio de la relación laboral**.

La **información adicional** en el supuesto de prestar **servicio en el extranjero** deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora **antes de su partida al extranjero**.

La información sobre las **modificaciones** 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**.

NO AFECTACIÓN DE OTRAS DISPOSICIONES DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

8

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, así como del cumplimiento de las obligaciones, requisitos y procedimientos establecidos en la ley en materia de modificación del contrato de trabajo.

Del mismo modo, el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el 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

ÁMBITO DE APLICACIÓN

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.**

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.

OBLIGACIONES RELATIVAS AL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS PESCADORES

1. 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

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UE

figure ya en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder del pescador.

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** del contrato de trabajo deberá ser facilitada por el armador al pescador con **carácter previo al inicio de la relación laboral**. La información sobre las **modificaciones del contrato** laboral **deberá ser entregada por el armador al pescador lo antes posible** y, a más tardar, **el día en que el cambio surta efecto**.

CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS PESCADORES

- 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.

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UE

10

- 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 este si fuera remunerado mediante una combinación de estos dos métodos, así como el salario mínimo que pudiera haberse convenido.
- h) Los **viveres 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:
 - 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.
 - Los períodos mínimos de preaviso que deben operar antes del comienzo de la tarea y de su cancelación.

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UE

- 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.**
- 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 CAPITULO II apartado Información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo letras h), i), j), k), l) y m).

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UE

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.

12

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES APLICABLES A LA GENTE DE MAR

ÁMBITO DE APLICACIÓN

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.**

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 las obligaciones no reguladas en este real decreto.

OBLIGACIONES RELATIVAS AL CONTRATO DE TRABAJO DE LA GENTE DE MAR.

1. 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.

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.

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UE

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.

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 del contrato de trabajo 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 del contrato** laboral 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.

CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA GENTE DE MAR

- 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

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UE

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

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UE

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 CAPITULO II apartado Información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo letras h), i), j), k), l) y m).

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 Y SEGUNDA

MODELO DE DOCUMENTO INFORMATIVO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS PESCADORES Y DE LA GENTE DEL MAR

16

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del SEPE y en un plazo máximo de 20 días desde la publicación en el BOE de este real decreto, pondrá a disposición de empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo que recoja el contenido anteriormente indicado. Este modelo será accesible, al menos, a través de su portal web oficial.

Para el caso de los pescadores y de la gente del mar, el Ministerio pondrá a disposición en el mismo plazo de 20 días un modelo de contrato de trabajo que recoja el contenido indicado redactado en español y en inglés:

- a) De armadores y pescadores
- b) de armadores y gente de mar

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 y armadores deberán facilitar la información, por cualquier medio adecuado que garantice su constancia y accesibilidad para la persona trabajadora, como se indica en el apartado MEDIOS DE INFORMACIÓN o 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 pescadora o del mar.

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:

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UE

1. La empresa deberá facilitar a la persona trabajadora que lo solicite, en el **plazo de 30 días hábiles** a partir de la recepción de la solicitud y siempre que no obrara ya en su poder:
- a) La información referida sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo
 - b) La información referida sobre los elementos del contrato de trabajo, 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, cuando aquella se hubiera producido antes de la entrada en vigor de este real decreto.
2. La empresa deberá informar sobre cualquier modificación que se hubiera producido tras la entrada en vigor de este real decreto, en el plazo previsto en el apartado de PLAZOS DE INFORMACIÓN.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.

DEROGACIÓN DEL REAL DECRETO 1659/1998, DE 24 DE JULIO

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

ENTRADA EN VIGOR

05/10/2026

MÁS INFORMACIÓN

contacta@upta.es