



Desde el inicio de la relación laboral

El Gobierno aprueba blindar el derecho a la información de las condiciones de trabajo para luchar reforzando la transparencia del ámbito laboral

Nota de prensa

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a conocer las condiciones esenciales de empleo desde el inicio de la relación laboral
- Las empresas no tendrán dos meses de plazo para facilitar la información como hasta ahora
- Se garantiza el acceso de las personas trabajadoras a los criterios y reglas algorítmicas que determinen las condiciones de trabajo
- Toda la información debe facilitarse en un formato accesible adecuado a las personas con discapacidad
- Las retribuciones deberán explicitar salarios, complementos y cómo determinan estos últimos
- Los convenios que amplíen el periodo de prueba legal deberán aportar las causas que justifican esta medida
- Empleadores y empleadoras tendrán 30 días de plazo para facilitar a las personas con contrato en vigor la información que soliciten sobre sus condiciones de trabajo
- Se regula la transparencia en la pesca y en la gente del mar

8 de septiembre de 2026.- El Consejo de Ministros y Ministras ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Real Decreto 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.

Esta norma permitirá combatir la precariedad garantizando un acceso adecuado y desde el primer momento de la relación laboral a las características esenciales de la relación laboral.



La información debe trasladarse de una manera accesible y adecuada a las personas con discapacidad que formen parte de la plantilla de la empresa.

Las personas trabajadoras con contrato en vigor en los que no conste la información esencial, podrán solicitar esta información. La empresa tendrá un máximo de 30 días para facilitarla.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo de elementos esenciales de contrato y de contrato de personas trabajadoras pescadoras y gente de mar en el plazo máximo de 20 días, coincidiendo con la entrada en vigor de la norma.

Elementos esenciales del contrato de trabajo

La norma enumera qué debe figurar, como mínimo, en el contrato laboral:

Fecha de comienzo y de finalización, en su caso.

Domicilio social y centro de trabajo; contenido de la prestación laboral, y cuando sea temporal, justificación.

Categoría o grupo profesional en la que se inscribe la persona trabajadora.

Retribución: salario base, complementos, modo de cálculo de conceptos variables y criterios de percepción.

Tiempo de trabajo: duración y distribución de jornada, supuestos de modificación de la jornada, horas extraordinarias y su retribución, vacaciones.

Distribución irregular de la jornada a lo largo del año: sistema de fijación, periodos mínimos de preaviso, periodos de actividad o inactividad para los fijos-discontinuos.

Duración y condiciones del periodo de prueba. Justificación, en su caso, si por convenio se alarga más allá del plazo normal legal.

Derecho de formación proporcionada por la empresa.



En el caso de contratación a través de las ETT, identidad de la empresa usuaria y la causa que habilita cada contrato de puesta a disposición.

Plan de igualdad aplicable, medidas y recursos LGTBI.

Procedimiento de extinción del contrato.

Convenio colectivo aplicable fundamental para acceder a la información que determina las condiciones laborales.

Sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social (mutua).

Supuestos de modificación de condiciones esenciales.

Prestación de servicios en el extranjero

En el caso de contratos que en los que la prestación de servicios tenga lugar en el extranjero se deberá facilitar información adicional como el país el que se desarrolle, la duración de la prestación, la moneda de pago, retribuciones en dinero o en especie, la compensación por gastos, las dietas y también si se encuentra prevista la repatriación.

La información debe facilitarse con carácter previo al desplazamiento.

Trabajo en la pesca

Los trabajadores del mar también tendrán derecho a la información. Esta norma será aplicable a pescadores a bordo de buques pesqueros abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración.

Los pescadores podrán solicitar asesoramiento legal en el momento de proceder a la firma del contrato.

El contrato de los pescadores debe llevarse a bordo y estar a disposición de las autoridades excepto en el caso de buques de menos de 24 metros de eslora siempre que no recalen en puerto extranjero.



Contenido mínimo del contrato de trabajo de los pescadores

En el caso de la pesca deben incluir, entre otros elementos, la identificación del armador, del pescador y del buque.

Rutas que se vayan a emprender.

Lugar y fecha en la persona trabajadora debe presentarse a bordo.

Categoría o grupo profesional en la que se inscribe el contrato y el salario.

Los víveres suministrados al pescador, el régimen de la jornada y la modificación, horas extraordinarias y su retribución, vacaciones; distribución irregular de la jornada y periodos mínimos de descanso.

Cobertura sanitaria y de Seguridad Social, derecho de repatriación y terminación del contrato.

Nuevo capítulo aplicable a la gente de mar

Será aplicable a los contratos de trabajo de la gente de mar a bordo de buques abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración del contrato.