EKONOMISTA COL.: 15174 C.V.E. CENTRO PAE AUTORIZADO POR CIRCE /Marian Adánez /mov. 617 169 869/ https://www.madanezasesoria.com/

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.

A QUE CONTRATOS AFECTA

Contratos de duracion superior a 4 semanas

PRINCIPALES CAMBIOS

La empresa debe informar por escrito, entre otras cuestiones, de ciertos aspectos relacionados sobre el contrato de trabajo, algoritmos e inteligencia artificial, igualdad y diversidad y, desplazamientos al extranjero.

OTRA INFORMACION OBLIGATORIA EN LOS CONTRATOS

Identidad de las partes
Fecha inicio, en temporales inicio/fin
Centro de trabajo y condiciones del trabajo a distancia en su caso
Funciones y grupo profesional
Salario Base - complementos, indicando cuantias, calculos, forma pago sistema de calculo del salario variable en su caso
Jornada, distribucion horaria, turnos, trabajo nocturno, horas extra. Otros
Vacaciones y organización de las mismas
Periodo de prueba
Formacion proporcionada por la empresa, necesaria para puesto en su caso
Convenio aplicable
Procedimiento de extinción del contrato
Sistema de protección social y cobertura con la seguridad Social (y/o mutua)

APLICACIÓN A LAS RELACIONES YA EXISTENTENTES

NO hay que rehacer documentacion anterior.
Si debe adaptarse e informar en caso de modificaciones, cambios desde 05/10/26.
Si la persona trabajadora lo solicita, la empresa debe facilitar la información

NUEVAS CONTRATACIONES

Plazo máximo de 7 dias naturales desde el inicio de la prestación de servicios para la información básica y esencial.
Plazo máximo de 1 mes para el resto de informacion requerida por normativa.

CONTRATACION TEMPORAL Y FIJA DISCONTINUA

Causa concreta que justifica la contratación temporal (MAX 60/12M convenio)

Relación entra la causa y la duración prevista del contrato
Periodos estimados de actividad e inactividad de fijos discontinuos.

OBLIGACION DE INFORMAR SOBRE ALGORITMOS E IA

Cuando se utilicen para determinar o influir en cuestiones como asignación de tareas, jornada y horarios, salarios, promoción profesional, lugar de trabajo o extinción del contrato. Además, debe informarse sobre las pautas,

IGUALDAD Y DIVERSIDAD

La empresa debe informar del plan de igualdad aplicable, las políticas de conciliación existentes, el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo y las medidas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas

TRABAJO EN EL EXTRANJERO

país de destino, duración del desplazamiento, moneda en la que se abone el salario, dietas, gastos y compensaciones, condiciones de repatriación y derechos retributivos en desplazamientos dentro de la UE o del EEE.

REGULACIÓN ESPECÍFICA PARA PESCA Y GENTE DE MAR

En línea con la normativa internacional y Europea.

MEDIOS PARA FACILITAR LA INFORMACIÓN

En papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible, que se pueda almacenar e imprimir.
La empresa debe conservar la prueba de la transmisión o recepción.
Debe ser comprensible para empleados con discapacidad o incapacidad

PROCEDIMIENTO GESTIÓN LABORAL Clientes-Madánez ASESORIA

Durante estos primeros dias de vigor de la norma, estan actualizando en SEPE formularios y sistemas de nóminas usados en el despacho.
Entregaremos a cada cliente anexo con datos que no consten ya en el propio contrato o ampliados.
En este mes remitiremos una nueva ficha para altas NUEVAS de empleados a fin de recopilar en la solicitud de alta los datos desde el cliente para poder indicar estos puntos en la documentacion de altas que remitimos.