



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

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.

19 de marzo de 2026



I

La aprobación de 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, ha introducido en el ordenamiento laboral comunitario una nueva visión de los derechos y garantías en nuestro sistema de relaciones laborales. La directiva busca configurar un nuevo sistema que mejore la transparencia y previsibilidad en las relaciones de trabajo y que se adecúe a las nuevas realidades productivas y empresariales.

De esta forma, en consonancia con lo establecido en el principio número 7 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, que dispone que las personas trabajadoras tienen derecho a ser informadas por escrito al comienzo de la relación laboral sobre sus derechos y obligaciones derivados de la misma, la directiva actualiza la lista de elementos esenciales del contrato de trabajo sobre los que las personas trabajadoras deben recibir información por escrito.

El conjunto de derechos y obligaciones laborales previstos en la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, cuenta ya con un tratamiento en nuestro ordenamiento centrado principalmente, pero no de manera exclusiva, en los derechos de información de las personas trabajadoras sobre las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral. Estos derechos han de ser, no obstante, objeto de ampliación a la vista de la citada normativa europea.

La normativa comunitaria contempla diversas posibilidades y procedimientos para la transposición de las directivas: tanto disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros como, incluso, acuerdos de los interlocutores sociales cuando dispongan del correspondiente mandato. En este caso y tomando en consideración que gran parte de las obligaciones impuestas por la Directiva ya se encuentran recogidas de manera expresa en nuestro ordenamiento o cuentan con referencias legales, se procede a su transposición parcial mediante real decreto, incorporando y desarrollando aquellos nuevos aspectos relativos a los derechos de información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y la garantía de previsibilidad de las condiciones de trabajo esenciales, no contemplados en el actual Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, en materia de información al trabajador sobre las condiciones de trabajo, que es sustituido en su integridad por el presente reglamento.

II

Este real decreto consta de once artículos, dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y cuatro disposiciones finales.

El capítulo I, constituido por el artículo 1, define el objeto y el ámbito de aplicación del real decreto.

El capítulo II desarrolla la información sobre los elementos esenciales del contrato que la empresa, con carácter general, debe proporcionar a las personas trabajadoras. En los artículos 2 y 3, respectivamente, se concreta la información general que debe proporcionarse y la información adicional que corresponde comunicar en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero, mientras que el artículo 4 recoge la obligación de informar sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones recogidos en los dos preceptos anteriores. El artículo 5 regula los medios a través de los cuales debe proporcionarse dicha información y el artículo 6 los plazos para el cumplimiento de la obligación. Por último, el artículo 7 aclara que las obligaciones previstas en este real decreto no enervan el resto de las obligaciones relacionadas previstas en la legislación laboral.



El capítulo III, constituido por el artículo 8, concreta uno de los supuestos que da lugar a la aplicación del artículo 30 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre el derecho a la ocupación efectiva.

El capítulo IV, que abarca del artículo 9 al 11, recoge las disposiciones aplicables al trabajo en la pesca, desarrollando la obligación de formalización escrita del contrato de trabajo de los pescadores y su contenido mínimo, de conformidad con la Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo, celebrado el 21 de mayo de 2012 entre la Confederación General de Cooperativas Agrarias de la Unión Europea (Cogeca), la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y la Asociación de las Organizaciones Nacionales de Empresas Pesqueras de la Unión Europea (Europêche).

Las disposiciones adicionales primera y segunda señalan, respectivamente, que se pondrá a disposición de empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo que recoja el contenido del artículo 2 y, cuando proceda, del 3 y el 4; y que se pondrá a disposición de armadores y pescadores un modelo de contrato de trabajo que recoja el contenido fijado en el artículo 11.

La disposición transitoria única regula las obligaciones de información de las relaciones laborales vigentes a la entrada en vigor de esta norma, garantizando que los nuevos derechos se les aplican.

La disposición derogatoria única deroga 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.

Las disposiciones finales primera, segunda, tercera y cuarta recogen, respectivamente, el título competencial; la indicación de que se transpone parcialmente al ordenamiento jurídico nacional la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019; la habilitación para el desarrollo normativo a favor de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social; y la entrada en vigor de la norma.

III

Este real decreto cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Se trata de una norma necesaria para incorporar al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, dando cumplimiento parcial a su mandato de transposición. Ello se hace en términos de eficacia, proporcionalidad y seguridad jurídica, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de dicho objetivo.

La norma cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido, habiéndose sustanciado además los trámites de consulta pública, audiencia e información públicas y consultado a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Por último, es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y con el ordenamiento comunitario y cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas adicionales e innecesarias.



Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, con la aprobación previa del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día XX de YY de 2026,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. El presente real decreto tiene por objeto desarrollar el artículo 8.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en particular, 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.
2. El presente real decreto será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en los siguientes apartados.
3. El capítulo II solo será de aplicación a las relaciones laborales cuya duración sea superior a cuatro semanas.
4. 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 aquellos, les será de aplicación lo dispuesto en los capítulos III y IV.
5. Las relaciones laborales especiales se regularán por sus normas específicas.

CAPÍTULO II

Información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo

Artículo 2. *Información general.*

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



2. La información a que se refiere el apartado anterior incluirá, al menos, los siguientes extremos:

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 la persona trabajadora 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, 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, especialmente cuando en el cálculo participen sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones.

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.

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:

i) 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.

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



iii) 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, así como la información relativa a las obligaciones respectivas de la empresa y 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 empresas de trabajo temporal, 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, cuando estos traten datos personales, siempre que dichos sistemas se empleen para la determinación y modificación de las condiciones de trabajo previstas en este apartado, así como la identificación de las condiciones a las que afectan.

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.

m) 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.

n) 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.

ñ) 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.

o) Los supuestos en los que podrían producirse modificaciones en alguno de los elementos esenciales o condiciones de ejecución previstos en las letras anteriores, así como los procedimientos que deberían seguirse para ello.

3. La información sobre los extremos a que se refieren los párrafos g) número 4.º, h), m), ñ), 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.

4. La copia básica a la que se refiere el artículo 8.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores contendrá todos los datos referidos en este artículo, a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen,



podiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Artículo 3. Información adicional en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero.

1. Cuando una persona trabajadora tenga que prestar normalmente sus servicios en el extranjero la información a la que se refiere el artículo 2 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 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.

3.º El enlace al sitio web oficial único a escala nacional en materia de desplazamiento desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida.

2. La información sobre los extremos a que se refieren los apartados 1.c) y 1.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.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores no será de aplicación en caso de que la duración del trabajo en el extranjero no rebase las cuatro semanas.

Artículo 4. Información sobre la modificación de las condiciones de la relación laboral.

1. La empresa deberá informar por escrito a la persona trabajadora sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones a los que se refieren los artículos 2.2 y 3.1.

2. Dicha información por escrito no será necesaria cuando, de acuerdo con los artículos 2.3 y 3.2, 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.

Artículo 5. Medios de información.



1. La información sobre los extremos a que se refieren los artículos 2, 3 y 4 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.

2. 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.

3. 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.

Artículo 6. Plazos de información.

1. La información a la que se refiere el artículo 2 deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora con carácter previo al inicio de la relación laboral.

2. La información adicional a que se refiere el artículo 3 deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora antes de su partida al extranjero.

3. La información sobre las modificaciones a que se refiere el artículo 4 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.

Artículo 7. No afectación de otras disposiciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. 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 establecidos en el artículo 8 del texto refundido la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como del cumplimiento de las obligaciones, requisitos y procedimientos establecidos en dicha ley en materia de modificación del contrato de trabajo.

2. Del mismo modo, el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el texto refundido la Ley del 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

Conservación del derecho al salario por incumplimiento del preaviso por cancelación de tarea.

Artículo 8. Conservación del derecho al salario por incumplimiento del preaviso por cancelación de tarea.

A los efectos de lo previsto en el artículo 30 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, se considera como imposibilidad de realizar la prestación de servicios no imputable a la persona trabajadora la cancelación por parte de la empresa de la tarea asignada y



requerida previamente, sin que se le haya informado lo antes posible y, en todo caso, medie el preaviso pactado en la negociación colectiva o el contrato individual.

CAPÍTULO IV

Disposiciones aplicables al trabajo en la pesca

Artículo 9. *Ámbito de aplicación de este capítulo.*

Las disposiciones del presente capítulo 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.

Artículo 10. *Obligaciones relativas al contrato de trabajo de los pescadores.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo de los pescadores se formalizará siempre por escrito.
2. 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 legal, o bien que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad.
3. 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.
4. El armador deberá facilitar al pescador un ejemplar del contrato de trabajo firmado.

Artículo 11. *Contenido mínimo del contrato de trabajo de los pescadores.*

1. El contrato de trabajo del pescador deberá recoger la siguiente información:
 - 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.
 - 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 esta si fuera remunerado mediante una combinación de estos dos métodos, así como el salario mínimo que pudiera haberse convenido.

h) Los víveres 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:

i) 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.

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

iii) 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. 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 rescindirlo, 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.

n) El lugar y la fecha de celebración del contrato.

ñ) La información a que se refiere el artículo 2.2, apartados k), l) y m).

2. El contrato de trabajo deberá actualizarse en caso de modificaciones de las condiciones anteriores e informarse sobre las mismas.

Disposición adicional primera. *Modelo de documento informativo sobre las condiciones de trabajo.*

El Servicio Público de Empleo Estatal pondrá a disposición de empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo que recoja el contenido indicado en el artículo 2 y, cuando proceda, en los artículos 3 y 4. Este modelo será accesible, al menos, a través de su portal de internet.

Disposición adicional segunda. *Modelo de contrato de trabajo de los pescadores.*

El Servicio Público de Empleo Estatal pondrá a disposición de armadores y pescadores un modelo de contrato de trabajo que recoja el contenido indicado en el artículo 11, redactado en español y en inglés.

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:

1. La empresa deberá facilitar a la persona trabajadora que lo solicite, en el plazo de quince días hábiles a partir de la recepción de la solicitud y siempre que no obrara ya en su poder:

a) La información a que se refiere el artículo 2.

b) La información a la que se refiere el artículo 3, 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, en los términos del artículo 4, cuando aquella se hubiera producido antes de la entrada en vigor de este real decreto.

2. La empresa deberá informar sobre cualquier modificación a que se refiere el artículo 4 que se hubiera producido tras la entrada en vigor de este real decreto, en el plazo previsto en el artículo 6.3.



Disposición derogatoria única. *Derogación del 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.*

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.

Disposición final primera. *Título competencial.*

El presente real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Disposición final segunda. *Incorporación de Derecho de la Unión Europea.*

Mediante este real decreto se procede a la incorporación parcial al derecho español de 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.

Disposición final tercera. *Habilitación normativa.*

Se habilita a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones resulten necesarias para el desarrollo y ejecución de esta norma.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

La presente norma entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.