Asetra
Agrupación Segoviana de Empresarios de Transporte.

ASETRA INFORMA (217-2026; 04-11-2026)

- RD 723/2026 de 9 de septiembre, relativo a unas condiciones laborales transparentes.
- 12 de noviembre: Galardón Empresarial del Transporte.
- Afecciones a la carga y descarga de mercancía en la ciudad de Segovia el viernes 6 de noviembre.
- Precio de CEPSA, 5 de noviembre de 2026.
- SOLRED precio profesional, 5 de noviembre de 2026.

RD 723/2026, DE 9 DE SEPTIEMBRE, RELATIVO A UNAS CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES



Ismael Fernández Juárez, asesor jurídico de Asetra

El Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, relativo a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que a continuación se comenta, transpone para nuestro ordenamiento jurídico la Directiva de la Unión Europea 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. Es una norma que se ha dictado con más de cuatro años de retraso, pues debiera haberse publicado entre 2019 y junio de 2023.

Transponer una norma de la Unión Europea significa que la norma dictada a nivel internacional se regula expresamente y se adopta para nuestro Ordenamiento Jurídico; por tanto, se trata de incorporar a un país normativa de la Unión Europea.

En este caso, el Decreto viene a modificar un Real Decreto anterior, el 1659/1998 de 24 de julio, por el cual se desarrollaba por el que se desarrolla el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. **Este Decreto (1659/1998) ha quedado derogado íntegramente desde la entrada en vigor del R.D. 723/2026**, que fue el ya famoso 5 de octubre, fecha en que entraron en vigor otras normas (nuevo reglamento de tráfico, DeCA…).

Sin embargo, **el nuevo Decreto también tiene por objeto el desarrollo normativo del art. 8.5 del Estatuto de los Trabajadores**.

¿Qué dice este artículo?: ***"cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito."***

Al igual que ocurre en otros ámbitos de las relaciones laborales, tal como el despido por causas objetivas, técnicas, organizativas o de la producción, o en el régimen sancionador, o en el despido disciplinario, **este Decreto viene a otorgar una mayor protección a los trabajadores, obligando a que conste una información mucho más amplia y a la vez detallada que lo que se venía efectuando hasta la fecha**. Como es lógico, se mantienen la obligatoriedad (y necesidad) de incluir datos como identidad de las partes, fecha de inicio, duración y tipo de contrato.

Es importante quedarse con la idea de que **la expresión "según convenio" ya no va a servir, no cumple con la Ley**. Por tanto, la nueva regulación, que afecta a empresas y personas trabajadoras incluidas en el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores, **obliga a las empresas a revisar los contratos y documentos informativos que se utilizan, adaptando los mismos**, de manera que:

- Quede constancia de la entrega de información antes del comienzo de la relación laboral.
- Se deje constancia de la descripción precisa de la cuantía de salario base, de cada plus, de la jornada (incluyendo su distribución), los procedimientos de modificación de condiciones contractuales.
- Debe expresarse el Convenio Colectivo de aplicación, e incluso insertar su código, fecha de publicación, y período de vigencia.

- Debe incorporarse, cuando resulte necesario, información sobre igualdad, acoso, conciliación de vida laboral y familiar, protocolo LGTBI+.
- Hay que acreditar la transmisión de toda la información cuando se utilicen medios telemáticos, o bien tener archivado el recibí de la misma firmado por el trabajador.

Toda esta información constituye un expediente más amplio, **entendiéndose cumplida la obligación de informar sobre todo ello si consta insertado en el contrato de trabajo**. De no ser así, deberá completarse mediante uno o varios documentos adicionales, de los cuales siempre la empresa debe tener archivo o constancia de entrega al trabajador.

Dice el art. 3.1 segundo párrafo del nuevo Decreto: "*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*.").

ES EN EL ARTÍCULO 3 DEL REAL DECRETO DONDE SE ENUMERA Y DETALLA TODA LA INFORMACIÓN QUE LA EMPRESA ESTÁ OBLIGADA A TRASLADAR AL TRABAJADOR. Para hacerlo más fácil y comprensible pasamos a ver la información que debe contenerse en los documentos entregados o remitidos al trabajador, en función de las diversas materias:

En el **apartado de retribuciones** la empresa deberá separar el salario base y cada complemento salarial, así como describir su periodicidad y método de pago. En caso de existir incentivos, comisiones, primas u otros conceptos variables, tendrá que plasmar su método de cálculo y los criterios que determinan su percepción.

En cuanto a **jornada, turnos o previsibilidad de trabajo**, la información abarcará la duración y distribución de la jornada (diaria, semanal) y cómputo anual de la jornada, si hay trabajo nocturno o si es en régimen de turnicidad, las horas extraordinarias (y su retribución, así como el período de vacaciones, con su duración y procedimiento para su fijación.

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.

Período de prueba, expresando su duración concreta (no sirve expresar "según convenio"), que se debe ajustar al convenio de aplicación y a los límites aplicables, así como las obligaciones de cada parte de las experiencias concretas que constituyen el objeto del período de prueba.

Una novedad es la **transparencia sobre algoritmos**, que consiste en **la obligación de la empresa de comunicar la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados**, cuando se utilicen para tomar decisiones relativas a la determinación, fijación o modificación de las condiciones de trabajo.

En los **contratos temporales** exige incluir 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.

Otra de las **novedades se refiere a una mayor información acerca del lugar de trabajo**, no sirviendo poner el domicilio de la empresa cuando ésta tiene varios centros de trabajo. A este respecto dice el art. 3.2 c) del Real Decreto: "*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 o cuando tenga la facultad para determinar libremente su lugar de prestación de servicios, se harán constar estas circunstancias*."

LA ENTREGA DE INFORMACIÓN

Si bien artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores dice que el contrato de trabajo puede ser verbal o por escrito, l artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores especifica que "*Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, **los contratos para la realización de una obra o servicio determinado**, los contratos de inserción, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado **cuya duración sea superior a cuatro semanas.** De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios*."

La entrega de la **información debe ser accesible, fácilmente verificable, y siempre anterior al inicio de la prestación de servicios**. Cuando se remite la documentación que contiene la información a través de una plataforma de acceso temporal (por ejemplo por wetransfer) que deja de tener acceso, no se cumple con este requisito.

La empresa debe tener constancia, bien de un **recibí firmado por el trabajador en papel, o bien mantener un comprobante de que dicha información se ha transmitido.** Evidentemente que tenga que entregarse la información antes de comenzar la relación laboral no significa que se deba de entregar a todos y cada uno de los candidatos en un proceso de selección; si bien en la oferta de empleo se puede anticipar condiciones durante la selección, el deber de información más amplia y detallada debe cumplirse respecto de las personas seleccionadas y contratadas.

Hay que señalar que en los casos de **accesibilidad de trabajadores con discapacidad o con capacidad intelectual limitada**, la empresa se debe asegurar de que la información les resulte tanto accesible como comprensible, y dicha comprensión y accesibilidad comprende tanto a formato, como canal y la forma de presentar el contenido.

En definitiva, **la nueva norma amplía mucho y detalla la información que debe de constar en el contrato de trabajo y/o sus anexos, la cual debe ser entregada o enviada a los trabajadores con carácter previo al comienzo del contrato de trabajo, de modo que la muletilla tan socorrida, y frecuentemente usada de "según convenio" desaparece de la escena de la contratación**.

Además, **en los casos de las relaciones laborales que ya se encuentran en vigor, si algún trabajador solicita esta información** que, en su día, por no resultar de obligado cumplimiento, no se facilitó, **la empresa tendrá un plazo de 30 días a partir de la solicitud para toda la información a que se refiere el nuevo decreto.**

Finalmente, y al compás de los tiempos, y al igual que se viene realizando también en las negociaciones colectivas, cabe mencionar que también será necesarios informar de 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**. Así como también del 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. No es cuestión baladí, pues en los casos en que se produce despido, cuando se invoca discriminación por razón de sexo, podría conllevar la nulidad del despido, lo que se traduce en la readmisión, y el pago de los salarios de tramitación y sus cotizaciones (desde el despido hasta la sentencia).

Asetra
Agrupación Segoviana de Empresarios de Transporte.

12 DE NOVIEMBRE: GALARDÓN EMPRESARIAL DEL TRANSPORTE



	XXIII Edición del Galardón Empresarial del Transporte
	Jueves 12 de noviembre de 2026
	19:00 horas
	Empresa de Transportes del Año: SEGOTRANSFER S.L.
	Reconocimiento Especial: Asociación para la Promoción del Cochinillo de Segovia (PROCOSE)
	SCANIA – SCATRAMOES - DIASA
	Más información sobre los premiados en este enlace a la página web de Asetra
	Cóctel al terminar el acto en el restaurante El Cordero

Ctra. N-603 p.k. 87 - Centro de Transportes de Segovia - 40006 Segovia
☎ 921 448 041 - asetrasegovia@asetrasegovia.es - www.asetrasegovia.es – 629 150 607

Asetra
Agrupación Segoviana de Empresarios de Transporte.

AFECCIONES A LA CARGA Y DESCARGA DE MERCANCÍAS EN LA CIUDAD DE SEGOVIA EL VIERNES 6 DE NOVIEMBRE



Trasladamos la información que nos ha facilitado la **Policía Local de Segovia**, y que son de interés para los asociados a Asetra, especialmente aquellos que realizan **operaciones de carga y descarga de mercancías en la ciudad**.

Inauguración del curso académico de la Academia de Artillería el viernes 6 de noviembre

Con motivo de la inauguración del curso académico de la Academia de Artillería, el próximo viernes 6 de noviembre tendrá lugar el tradicional desfile de alumnos cadetes desde la Academia hasta el Alcázar, con regreso posterior por el mismo recorrido: Academia de Artillería - Plaza del Azoguejo - Calle Real - Plaza Mayor - Marqués del Arco - Daoiz - Alcázar.

Los horarios previstos son:

- 09:00 horas: La Policía Local procederá al corte de los accesos al recorrido.
- 09:20 horas: Salida de la formación desde la Academia de Artillería.
- 10:45 horas: Inicio previsto del regreso desde el Alcázar.

Afecciones a la carga y descarga:

No se podrán realizar operaciones de carga y descarga en la Calle Real hasta que haya pasado la formación. No obstante, la Policía Local ha comunicado que aplicará cierta

flexibilidad respecto a la hora de finalización del horario de carga y descarga, con el objetivo de minimizar los perjuicios ocasionados a los establecimientos y profesionales afectados.

Circulación indebida por la Plaza del Potro

De igual modo desde la Policía Local se nos advierte que han detectado que algunos vehículos están circulando de forma antirreglamentaria por la Plaza del Potro, utilizando esta zona como alternativa para evitar el paso por la Calle Real, la calle Daoiz o el recorrido hasta la Plaza de Guevara.

Con el fin de corregir esta situación, se adoptarán las siguientes medidas:

- Colocación temporal de conos para impedir la circulación entre la Plaza Mayor y la Plaza del Potro en ambos sentidos.
- Transcurridos unos días, se retirará esta señalización provisional.
- Una vez retirada, los vehículos que sean detectados circulando de forma indebida por estas zonas podrán ser denunciados por la Policía Local.

PRECIO DE CEPSA, 5 DE NOVIEMBRE DE 2026

Los precios para el día 5 de noviembre, son los siguientes:

PRODUCTO	PRECIO SIN IVA	PRECIO CON IVA
Diesel	1,607 euros/litro	1,944 euros/litro **(*) Con descuento de 18 céntimos: 1,764 euros/litro** **(*) Con descuento de 22 céntimos: 1,724 euros/litro**

Relación estaciones:

- Descuento de 22 céntimos.
- Descuento de 18 céntimos.

Asetra
Agrupación Segoviana de Empresarios de Transporte.

PRECIO PROFESIONAL SOLRED 5 DE NOVIEMBRE DE 2026



Descuentos para los asociados a Asetra Segovia dados de alta en el convenio que mantenemos, a través de CETM, con SOLRED:

- Para quienes estén dados de alta en la modalidad **'precio surtidor, agrupación 86'**, pasa de 15 a **18 céntimos/litro en un gran número de estaciones de servicio.**
- Para quienes estén dados de alta en **'precio profesional, agrupación 7545'**, pasa de 19 a **22 céntimos/litro en un gran número de estaciones de servicio**. El precio profesional, con esos 22 céntimos de descuento, para el **5 de noviembre se queda en 1,72205 euros/litro** (con IVA y sin ese descuento de 22 céntimos: 1,94205).

Accediendo a ESTE ENLACE podrán consultar los precios para mañana, en las gasolineras REPSOL de toda España.

****

Ctra. N-603 p.k. 87 - Centro de Transportes de Segovia - 40006 Segovia
☎ 921 448 041 - asetrasegovia@asetrasegovia.es - www.asetrasegovia.es – 629 150 607