

Por escrito y antes de empezar

Lo que tu empresa tiene que contar a cada persona trabajadora

EN VIGOR

5

octubre 2026

Cada persona que se incorpora tiene derecho a recibir, antes de su primer día, una foto completa de sus condiciones: qué va a hacer, cuánto cobra y cómo se calcula, su jornada... y también si hay plan de igualdad o protocolo de acoso. No es papeleo por papeleo: es transparencia desde el primer día.

01 La norma

NORMA	Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre
PUBLICADO	BOE de 15 de septiembre de 2026
EN VIGOR	5 de octubre de 2026
SUSTITUYE	Al RD 1659/1998, que queda derogado
QUÉ HACE	Incorpora la Directiva (UE) 2019/1152, de condiciones laborales transparentes y previsibles, y desarrolla el art. 8.5 del Estatuto de los Trabajadores

02 ¿A quién afecta?

	Todas las empresas Con personas trabajadoras por cuenta ajena, sea cual sea su tamaño.
	Contratos de más de 4 semanas Las obligaciones generales de información se aplican cuando la relación dura más de cuatro semanas.
	Pesca y gente de mar Tienen reglas propias, dure lo que dure el contrato.

Relaciones laborales especiales y personal empleado público: según su normativa específica.

03 El gran cambio: el «cuándo»

ANTES · RD 1659/1998 Hasta 2 meses después de empezar	→	AHORA · RD 723/2026 Antes del primer día de trabajo
--	---	--

Nueva incorporación Antes de que empiece a trabajar.	Trabajo en el extranjero Antes de salir, con información adicional (país, moneda, repatriación...).	Cualquier cambio Lo antes posible y, como tarde, el día en que se aplica.
---	--	--

04 ¿Qué hay que contar?

El artículo 3.2 enumera 17 puntos. Agrupados, caben en seis bloques:

Quién, cuándo y dónde - Las partes del contrato - Fecha de inicio y, si es temporal, de fin o duración prevista - Domicilio social y centro de trabajo, también en teletrabajo - Qué trabajo se hace y, si es temporal, su causa concreta	Tu puesto - Categoría o grupo profesional - Y además, una descripción resumida del puesto: lo bastante precisa para saber qué se hace <i>Si tienes valoración de puestos, tus descripciones de puesto son el mejor punto de partida (en versión resumida).</i>
Tu salario - Salario base y cada complemento, por separado - Cada cuánto y cómo se paga - Cómo se calcula el variable y qué criterios lo determinan (bonus, incentivos, productividad...)	Tu tiempo - Jornada diaria, semanal y anual; turnos y trabajo nocturno - Cómo puede cambiar la jornada o el turno - Horas extra y vacaciones - Distribución irregular: días y horas de referencia y preavisos; en fijos discontinuos, periodos de actividad
Las reglas del juego - Periodo de prueba y derecho a formación - Si viene de una ETT: empresa usuaria y causa - Cómo se extingue el contrato y los preavisos - Convenio aplicable: código, publicación y vigencia - Seguridad Social: mutua, mejoras voluntarias y planes de pensiones - Cuándo y cómo pueden cambiar tus condiciones	Igualdad y algoritmos LO MÁS NUEVO - Que existe un plan de igualdad y cuál es - Política de conciliación, si mejora lo que marca la ley - Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo - Medidas LGTBI, si la empresa las tiene - Algoritmos o IA que deciden sobre jornada, tareas, salario, promoción, lugar de trabajo o fin del contrato, y sus reglas
Basta con remitir, de forma precisa, al convenio o a la ley Salario base y complementos · jornada y sus cambios · horas extra · vacaciones · periodo de prueba · formación · extinción · Seguridad Social	Aquí no vale remitir: hay que explicarlo Criterios del variable · descripción del puesto · plan de igualdad y protocolo de acoso · medidas LGTBI · algoritmos

05 ¿Y la plantilla que ya trabaja?

1 No hace falta rehacer todos los contratos La norma no obliga a enviar la información de oficio a quien ya trabaja.	2 Si alguien lo pide: 30 días hábiles Es el plazo máximo para entregársela, si no la tenía ya.	3 Cambios desde el 5 de octubre: por escrito A cada persona afectada, como tarde el día en que el cambio se aplica.
---	---	--

Mi consejo: prepara el documento para toda la plantilla y aprovecha un único envío cuando haya un cambio.

06 · OJO

Si tienes plan de igualdad (o lo estás negociando)

- Un plan nuevo, un protocolo de acoso actualizado o unas medidas LGTBI aprobadas a partir del 5 de octubre cuentan como **cambio** (es la lectura más prudente): comunícalo por escrito a cada persona, como tarde el día en que entren en vigor.
- No hace falta entregar el plan entero: basta con **identificarlo** (nombre, vigencia, código de registro en REGCON y dónde consultarlo).
- Fija en el plan una **fecha de efectos** que te dé margen para hacer esa comunicación.
- Lo que comuniques tiene que **cuadrar** con tu registro retributivo y tu valoración de puestos: la representación legal y la Inspección lo van a comparar.

07 ¿Cómo se entrega?

- En el propio contrato o en uno o varios documentos complementarios - En papel o en formato electrónico que se pueda guardar e imprimir - Guardando prueba de la entrega: «Recibí», nunca «Conforme» - Accesible y comprensible para personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite	Hay modelo oficial El SEPE ya ha publicado en su web un modelo de documento informativo. No es obligatorio usarlo, pero es una buena guía para no dejarte nada.
---	--

08 Tu checklist: 7 pasos para adaptarte

- Revisa tus modelos de contrato frente a los 17 puntos.
- Prepara un documento informativo complementario (el modelo del SEPE te ayuda).
- Desglosa salario base y complementos, y pon por escrito los criterios del variable.
- Redacta una descripción resumida de cada puesto. Si tienes valoración de puestos, parte de ahí.
- Añade el apartado de igualdad: plan, protocolo de acoso, conciliación y medidas LGTBI.
- Revisa si usas algoritmos o IA para decidir sobre las personas y explica sus reglas.
- Define un canal de entrega con acuse de recibo y un circuito para responder en plazo a quien lo pida.

¿Y si no lo hago? Es una infracción leve (art. 6.4 de la LISOS), con multa de 70 a 750 €. Pero el riesgo real es otro: ante la Inspección, la representación legal o un juicio (periodo de prueba, variable, cambios de condiciones), no tenerlo por escrito juega en contra de la empresa.	No confundir Este real decreto no es la Directiva de transparencia retributiva (UE) 2023/970: la de la brecha salarial y el salario en los procesos de selección. Esa directiva debía estar incorporada el 7 de junio de 2026 y en España sigue en tramitación, con un proyecto de real decreto que modificará el RD 902/2020. Te lo contaré cuando se publique.
--	---

Transparencia desde el primer día: más confianza, menos conflictos.

¿Te ayudo a adaptar tus contratos o tu plan de igualdad?