

CIRCULAR INFORMATIVA LABORAL 2 de octubre de 2026

Nuevas obligaciones de información sobre las condiciones de trabajo. El Real Decreto **723/2026**, de 9 de septiembre, que entra en vigor el **5 de octubre de 2026**, obliga a todas las empresas a informar por escrito a sus trabajadores sobre las condiciones esenciales de su contrato, también en los contratos ya vigentes. Adelantamos primero, para mayor facilidad de comprensión, un resumen en el que cada epígrafe enlaza con su desarrollo. A continuación analizamos con detalle las novedades introducidas.

9 sep 2026	5 oct 2026	30 días hábiles	Hasta 7.500 €
Publicación del RD 723/2026	Entrada en vigor	Respuesta en contratos vigentes	Multa por trabajador afectado

OBLIGACIONES

ÁMBITO Y ENTRADA EN VIGOR

Desde el 5/10/2026, todas las empresas deben informar por escrito de las condiciones esenciales del contrato. Transpone la Directiva 2019/1152 y deroga el RD 1659/1998. Alcanza también a los contratos vigentes.

INFORMACIÓN A FACILITAR

Antes del inicio de la relación: partes, duración, funciones, período de prueba, jornada y horario, salario base, complementos y variables con su fórmula, vacaciones, convenio, Seguridad Social, formación, extinción, igualdad y protocolos LGTBI.

FORMATO

Por escrito, en papel o en soporte electrónico accesible, almacenable e imprimible. Una intranet sin posibilidad de descarga no cumple.

PLAZOS

Nuevos contratos: antes de empezar a trabajar. Contratos vigentes: 30 días hábiles desde la solicitud. Modificaciones: como máximo el mismo día en que surten efecto.

CUMPLIMIENTO

CASOS PARTICULARES

Información adicional para la prestación de servicios en el extranjero de más de cuatro semanas, los fijos discontinuos y el período de prueba.

MODELO OFICIAL

El modelo del SEPE sirve de base, pero disponer de él no equivale a cumplir: la obligación es de cada empresa, con el contenido de sus contratos y su convenio.

ACREDITACIÓN

La carga de la prueba recae sobre la empresa: acuse de recibo o sello de tiempo, registro por trabajador, conservación de versiones y procedimiento para las solicitudes.

PUNTOS DE ATENCIÓN

Revisar los contratos tipo, detallar los conceptos variables con su fórmula y acreditar la entrega.

RÉGIMEN SANCIONADOR

Infracción grave (LISOS): de 751 a 7.500 €, por cada trabajador afectado.

1. POR QUÉ LE AFECTA ESTA NORMA

El próximo **5 de octubre de 2026** entra en vigor el Real Decreto 723/2026, que obliga a **todas las empresas** a informar por escrito a sus trabajadores sobre las condiciones esenciales de su contrato, con un nivel de detalle muy superior al que exigía la normativa anterior.

Se trata de la transposición a España de la Directiva europea 2019/1152, con cuatro años de retraso respecto al plazo fijado por Bruselas. Sustituye por completo al Real Decreto 1659/1998, que queda derogado.

Lo importante para usted: la norma no solo afecta a los contratos nuevos. **También se aplica a los contratos que ya tiene en vigor.** Si en su plantilla hay trabajadores contratados antes de esa fecha, esta obligación le alcanza igualmente.

2. QUÉ INFORMACIÓN DEBE FACILITAR

Deberá entregar por escrito al trabajador, y con carácter previo al inicio de la relación laboral, la información sobre los siguientes extremos.

Sobre la relación laboral

- Identidad de las partes y domicilio.
- Fecha de inicio y, si es temporal, fecha de fin o duración estimada.
- Categoría o grupo profesional y **descripción de las funciones**.
- **Duración y condiciones del período de prueba**, detallando las obligaciones de ambas partes durante ese periodo.

Sobre el tiempo de trabajo

- Jornada y su distribución diaria, semanal y mensual.
- Horario y flexibilidad.
- Horas complementarias, si existen.
- Régimen de turnos y trabajo nocturno, si procede.

Sobre la retribución

- **Salario base y todos los complementos**, desglosados.
- **Conceptos variables**, con indicación de la fórmula de cálculo.
- **Periodicidad del abono**.
- Vacaciones y días festivos.
- Convenio colectivo aplicable.

Sobre la Seguridad Social y la formación

- Organismo gestor y entidad gestora del pago de prestaciones.
- **Derecho a la formación** que ofrece la empresa.

Sobre la extinción del contrato

- **Procedimiento de extinción** y plazos de preaviso.

Otras cuestiones

- Planes de igualdad y medidas frente al acoso.
- Protocolos LGTBI, cuando sean exigibles.

3. CÓMO, CUÁNDO Y EN QUÉ PLAZOS DEBE ENTREGARLA

3.1 · El formato

La información debe facilitarse por escrito, en papel o en soporte electrónico que cumpla tres condiciones acumulativas: que sea accesible, que pueda almacenarse y que pueda imprimirse. Un documento alojado en una intranet sin posibilidad de descarga no cumple.

3.2 · Los tres plazos, según el momento

La norma establece plazos distintos según el tipo de información y la situación del contrato. Es importante no confundirlos:

- **Contratos de nueva firma.** La información sobre los elementos esenciales debe entregarse **antes de que el trabajador empiece a trabajar**. No sirve entregarla el primer día de trabajo ni junto con la primera nómina. Si el trabajador ya ha comenzado su prestación sin haber recibido la información, el incumplimiento se ha producido.
- **Contratos ya vigentes.** El trabajador con contrato anterior al 5 de octubre de 2026 puede solicitar la información en cualquier momento. La empresa dispone de **treinta días hábiles desde la recepción de la solicitud** para facilitarla. Dos matices que conviene retener: el plazo se cuenta desde que se recibe la solicitud, no desde la entrada en vigor de la norma; y solo se debe entregar aquello que no obre ya en poder del trabajador.

  Atención al matiz: el plazo se mide en días hábiles, no naturales. Son aproximadamente seis semanas de calendario, lo que obliga a tener el procedimiento preparado de antemano.
- **Modificaciones de las condiciones.** Cuando se produzca un cambio en alguna de las condiciones sobre las que se informó, la comunicación por escrito debe realizarse **como máximo el mismo día en que el cambio surta efecto**. Es el plazo más exigente de toda la norma y el que más fácilmente se incumple sin querer: un cambio de horario, de centro de trabajo o de complemento aplicado un lunes exige la comunicación escrita ese mismo lunes.

3.3 · Casos particulares que exigen información adicional

- **Prestación de servicios en el extranjero.** Cuando el trabajador deba prestar servicios habitualmente en el extranjero durante un período superior a cuatro semanas consecutivas, la información general debe completarse, y entregarse antes de la partida, con el país o países de destino, la duración del trabajo, la moneda de pago del salario, las retribuciones en dinero o en especie, las compensaciones por gastos de viaje y dietas, y las condiciones de repatriación cuando esté prevista.

- **Contratos fijos discontinuos.** Debe informarse de los períodos de actividad e inactividad o, al menos, de su estimación, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.
- **Período de prueba.** Además de su duración, debe informarse de las condiciones del período de prueba y de las obligaciones que asume cada parte respecto de las experiencias que constituyen su objeto.

3.4 · El modelo oficial y su alcance real

Con la presente les adjuntamos el modelo oficial publicado por el SEPE un modelo de documento informativo accesible desde su portal web y que conviene utilizarlo como base mientras se adaptan los distintos contratos de trabajo actuales a las importantes modificaciones introducidas en el Real Decreto.

Pero tenga en cuenta dos límites: la puesta a disposición del modelo no condiciona la exigibilidad de la obligación de informar, y disponer de él no equivale a cumplir. La obligación es de cada empresa, con el contenido concreto de sus contratos y su convenio.

3.5 · Cómo acreditar que se ha cumplido

En caso de inspección, la carga de probar que la información se entregó recae sobre la empresa. Por ello conviene implantar un sistema que deje constancia, con independencia de que se use papel o soporte electrónico:

- Entrega con acuse de recibo firmado por el trabajador, o con sello de tiempo si es electrónica.
- Registro interno por trabajador, con la fecha de entrega y la versión del documento entregado.
- Conservación de las versiones anteriores, para poder acreditar qué información estaba vigente en cada momento.
- Un procedimiento escrito de respuesta a las solicitudes de los trabajadores con contrato vigente, con responsable identificado y control del plazo de treinta días hábiles.

Un archivo accesible para consultar no acredita nada por sí solo: hay que poder demostrar que la información llegó al trabajador y en qué fecha.

4. PUNTOS DE ATENCIÓN PARA SU EMPRESA

- **Revise los contratos actuales con antelación.** La mayoría de los contratos tipo que se venían utilizando en el mercado no contienen el detalle que ahora se exige. Si mantiene contratos sin actualizar, el incumplimiento le afectará desde el primer día de vigencia.
- **Preste especial atención a los conceptos variables.** Las comisiones, incentivos y bonus deben detallarse con su fórmula de cálculo. Es el apartado donde más incumplimientos se van a detectar.
- **No confunda tener el modelo con cumplir.** Muchas empresas creerán que descargar el modelo del Ministerio las cubre, y no es así: la obligación de informar es suya, con su contenido concreto.
- **Cuide el formato de entrega.** Debe poder acreditarse que la información llegó al trabajador y cuándo. Un archivo accesible para consultar no equivale a una entrega acreditada.

5. RÉGIMEN SANCIONADOR

El incumplimiento de estas obligaciones constituye una **infracción grave** tipificada en el artículo 7 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Las multas previstas en su artículo 40.1.b) son las siguientes:

Grado de la sanción	Importe
Grado mínimo	De 751 a 1.500 €
Grado medio	De 1.501 a 3.750 €
Grado máximo	De 3.751 a 7.500 €

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social determina el grado aplicable atendiendo a criterios como la negligencia del empresario, el número de trabajadores afectados, la reiteración en el incumplimiento o la gravedad del perjuicio causado. El importe concreto depende, por tanto, de las circunstancias de cada caso.

Advertencia importante: la sanción se impone **por cada trabajador afectado**. Una plantilla con decenas de contratos sin actualizar no da lugar a una multa única, sino a multas acumuladas que pueden superar con creces el importe que sugiere la tabla anterior.

Somos conscientes de que el Real Decreto está suscitando numerosas dudas interpretativas que al día de hoy no están resueltas , por lo que les iremos informando de las novedades que nos vayan trasladando desde los Colegios Profesionales

Quedamos a su disposición para cualquier aclaración que deseen efectuarnos al respecto.



Estamos a su disposición para cualquier aclaración.

©2026 MUÑOZ-FRESCO
Todos los derechos reservados.
Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por MUÑOZ-FRESCO. La información o comentarios que en él se incluyen no constituyen asesoramiento jurídico.
Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin autorización previa o sin reflejar la fuente.

www.munozfresco.com

administracion@munozfresco.com

Muñoz-Fresco es una firma boutique independiente de asesoramiento legal y fiscal, integrada en HISPAJURIS, red de despachos en toda España y sociedad con actividad propia. Las oficinas miembros colaboran bajo estándares comunes de calidad, manteniendo su autonomía e independencia jurídica. Nuestro modelo boutique garantiza un trato directo, cercano y personalizado, con la participación activa de profesionales senior en cada asunto.

Muñoz-Fresco is an independent boutique legal and tax advisory firm, integrated into HISPAJURIS, a nationwide network of law firms and an operating company. Member offices collaborate under shared quality standards while maintaining their autonomy and legal independence. Our boutique model ensures a direct, close and personalised service, with active senior-level involvement in every matter.

MUÑOZ-FRESCO ASESORES JURÍDICOS & FISCALES, S.L.P. REGISTRO MERCANTIL DE VALENCIA. TOMO 3.576, LIBRO 889, FOLIO 220. C.I.F. B-96061247
SOCIEDAD LIMITADA PROFESIONAL, INSCRITA EN EL REGISTRO DE SP DEL ICAV CON EL Nº 60 Y EN EL DEL COEV CON EL Nº 36 | despacho miembro de: HISPAJURIS