

NOVES OBLIGACIONS D'INFORMACIÓ SOBRE LES CONDICIONS DE TREBALL

El BOE de 15 de setembre de 2026 publica el **Reial decret 723/2026, de 9 de setembre, pel qual es transposa la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unes condicions laborals transparents i previsibles a la Unió Europea**, que entrarà en vigor el **5 d'octubre de 2026**.

La nova norma substitueix íntegrament el Reial decret 1659/1998 i amplia de manera significativa la informació que les entitats han de facilitar per escrit a les persones treballadores sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions de treball.

Amb caràcter general, aquestes obligacions són aplicables a les relacions laborals incloses en l'àmbit de l'Estatut dels Treballadors **de durada superior a quatre setmanes**. En el cas d'entitats integrades en el sector públic, caldrà tenir en compte, a més, les particularitats de la normativa específica d'ocupació pública.

La principal novetat és que l'entitat haurà d'informar **per escrit i abans de l'inici de la relació laboral** sobre un conjunt ampli de condicions. L'obligació es considerarà complerta si tota aquesta informació ja consta en el contracte de treball lliurat a la persona treballadora; si només hi consta parcialment, caldrà facilitar la informació restant mitjançant un o diversos documents complementaris.

D'acord amb l'article 3.2 del Reial decret, la informació que s'haurà de facilitar haurà d'incloure, com a mínim:

- **Identificació de les parts:** identitat de l'entitat i de la persona treballadora.
- **Inici i durada de la relació laboral:** data d'inici i, en els contractes temporals, data de finalització o durada previsible.
- **Lloc de treball:** domicili social de l'entitat i, si és diferent, centre on es presten habitualment els serveis. En el treball a distància, centre de treball d'adscripció. També s'haurà d'indicar si els serveis es desenvolupen habitualment en diferents centres, en centres mòbils o itinerants o si la persona treballadora pot determinar lliurement el lloc de prestació.
- **Contingut de la prestació laboral:** funcions objecte de la contractació i, en els contractes temporals, identificació precisa de la causa de temporalitat, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista del contracte.
- **Classificació professional:** categoria o grup professional i caracterització o descripció resumida del lloc que permeti conèixer amb prou precisió el contingut concret del treball.

- **Retribució:** quantia del salari base i de cadascun dels complements salarials, indicats separatament, periodicitat i forma de pagament. Respecte dels conceptes variables, caldrà informar del sistema de càlcul i dels criteris que determinen la seva percepció.
- **Temps de treball:** durada i distribució de la jornada ordinària diària, setmanal i anual, indicant si tota o una part es desenvolupa en horari nocturn o a torns; supòsits i procediments de modificació de la durada o distribució de la jornada i, si escau, dels canvis de torn; acords sobre hores extraordinàries i la seva retribució; durada de les vacances i procediment de fixació del seu període de gaudi. En cas de distribució irregular de la jornada, també s'haurà d'informar del sistema de fixació, amb identificació de les hores i dies de referència en què es pot exigir la prestació de serveis, i dels períodes mínims de preavís abans de l'inici de la tasca i de la seva cancel·lació. En els contractes fixos discontinus, caldrà indicar els períodes d'activitat i inactivitat o la seva estimació, sens perjudici de la concreció posterior en el moment de la crida.
- **Període de prova:** durada concreta, quan se'n pacti un, i informació sobre les obligacions de l'entitat i de la persona treballadora respecte de les experiències que constitueixin l'objecte de la prova.
- **Formació:** dret a la formació proporcionada per l'entitat.
- **Persones cedides per empreses de treball temporal:** identitat de l'empresa usuària i causa que habilita cada contracte de posada a disposició.
- **Sistemes algorítmics o automatitzats:** existència d'aquests sistemes i les pautes, criteris i regles de funcionament quan s'utilitzin per prendre decisions sobre condicions de treball, com ara jornada, assignació de tasques, salaris, progressió professional, lloc de treball o extinció del contracte.
- **Igualtat i conciliació:** existència i identificació del pla d'igualtat aplicable; política de conciliació personal, laboral i familiar, si existeix i adapta o desenvolupa els mínims legals; i informació sobre el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- **Igualtat de les persones LGTBI:** conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, quan l'entitat en disposi.
- **Extinció del contracte:** procediment aplicable, requisits formals i terminis de preavís que hagin de respectar l'entitat i la persona treballadora o, si encara no poden concretar-se, la manera de determinar-los.
- **Conveni col·lectiu:** identificació del conveni o convenis aplicables, amb indicació del seu codi, data de publicació al butlletí oficial corresponent, període de vigència i, si escau, situació d'ultraactivitat.
- **Seguretat Social i previsió social:** sistema de col·laboració en la gestió de la Seguretat Social aplicable a l'entitat, identificació de l'entitat gestora o col·laboradora escollida per cobrir contingències o prestacions i, si existeix, col·laboració directa de l'entitat; millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social; i identificació dels plans i fons de pensions promoguts en favor de les persones treballadores i de les aportacions realitzades.
- **Possibles modificacions de les condicions:** supòsits en què es poden modificar el contingut de la prestació laboral, la classificació professional, la retribució o el temps de

treball, així com els procediments que s'hauran de seguir per efectuar aquestes modificacions.

La norma permet simplificar parcialment aquesta informació mitjançant una **remissió precisa a la normativa legal o reglamentària o al conveni col·lectiu aplicable**, sempre que la referència permeti identificar clarament les disposicions que regulen la matèria. Aquesta possibilitat, però, **no és general per a tots els apartats anteriors**, sinó únicament per als que l'article 3.3 identifica expressament.

La informació podrà facilitar-se en **paper o format electrònic**, sempre que sigui accessible per a la persona treballadora, es pugui emmagatzemar i imprimir i **l'entitat conservi prova de la transmissió o recepció**. En el cas de persones treballadores amb discapacitat o amb capacitat intel·lectual límit, l'entitat haurà de garantir que tota la informació sigui accessible i comprensible.

Qualsevol modificació posterior dels elements o condicions sobre els quals existeix obligació d'informar s'haurà de comunicar per escrit **al més aviat possible i, com a màxim, el mateix dia en què el canvi produeixi efectes**. Aquesta comunicació individual no serà necessària quan la informació s'hagi facilitat vàlidament mitjançant remissió a una disposició legal, reglamentària o convencional i el canvi derivi precisament de la modificació d'aquesta norma o conveni.

Pel que fa a les **relacions laborals que ja estiguin vigents el 5 d'octubre de 2026**, l'entitat no haurà de facilitar d'ofici novament tota aquesta informació. No obstant això, **quan la persona treballadora la sol·liciti i no disposi ja d'ella, haurà de proporcionar-la en el termini de 30 dies hàbils des de la recepció de la sol·licitud**.

El Ministeri de Treball i Economia Social, a través del SEPE, haurà de publicar en un termini màxim de **20 dies des de la publicació del Reial decret** un model de document informatiu. La manca de publicació d'aquest model no ajornarà l'exigibilitat de les obligacions.

Cal tenir present, finalment, que l'incompliment de l'obligació d'informar per escrit sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions de treball, en els termes i terminis establerts reglamentàriament, està tipificat com a **infracció lleu** a l'article 6.4 de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, amb multes que, amb caràcter general, poden anar de 70 a 750 euros.

Per tal d'adaptar-se a la nova regulació, es recomana a les entitats:

- Revisar els **models de contracte i documents d'informació complementària** utilitzats en les noves incorporacions.
- Preparar un document que reculli tota la informació exigida pel Reial decret que no consti ja en el contracte.
- Revisar especialment els sistemes de **jornada, torns, distribució irregular i contractació fixa discontinua**, així com la informació prevista en el conveni col·lectiu aplicable.
- Identificar si s'utilitzen **sistemes algorítmics o automatitzats** en la gestió de persones que estiguin subjectes a les noves obligacions d'informació.
- Establir un **procediment intern** per respondre, dins dels 30 dies hàbils, les sol·licituds de persones treballadores amb contractes vigents.
- Garantir que la documentació sigui accessible i comprensible quan la persona treballadora tingui discapacitat o capacitat intel·lectual límit.

Barcelona, 15 de setembre de 2026