

CIRCULAR NOVES OBLIGACIONS D'INFORMACIÓ SOBRE LES CONDICIONS LABORALS

El Reial decret 723/2026 (BOE 15/09/2026) té per objecte desenvolupar l'article 8.5 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, en particular, en matèria d'informació sobre els elements essencials del contracte de treball i sobre les principals condicions d'execució de la prestació laboral, per a garantir la previsibilitat i la transparència de les condicions de treball i incorporar parcialment al dret espanyol de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a unes condicions laborals transparents i previsibles a la UE.

La present norma **entrarà en vigor el 5 d'octubre de 2026** (als vint dies de la seva publicació en el BOE) i deroga el Reial decret 1659/1998, al qual substitueix, ampliant la informació que les empreses han de facilitar a les persones treballadores en aquesta matèria.

El present reial decret serà aplicable a totes les empreses i persones treballadores incloses en l'article 1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant això, el capítol II que estableix la informació sobre els elements essencials del contracte de treball només serà aplicable a les relacions laborals amb una durada superior a quatre setmanes.

Als contractes de treball dels pescadors que prestin serveis a bord de vaixells pesquers abanderats a Espanya o registrats baix plena jurisdicció espanyola, amb independència de la durada d'aquells, els serà aplicable aquest reial decret en els termes previstos en el capítol III.

Als contractes de treball de la gent de mar que prestin serveis a bord de vaixells abanderats a Espanya o registrats baix plena jurisdicció espanyola, amb independència de la durada d'aquells, els serà aplicable aquest reial decret en els termes previstos en el capítol IV.

El present reial decret també s'aplicarà a les relacions laborals especials en els termes previstos en les seves normes específiques i, en tot cas, quan aquestes es remetin expressament o prevegin l'aplicació supletòria del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i el seu desenvolupament reglamentari, i al personal empleat públic, d'acord amb les peculiaritats establertes en la seva legislació específica.

Informació sobre els elements essencials del contracte de treball (capítol II)

INFORMACIÓ GENERAL (article 3)

L'empresa haurà d'informar per escrit a les persones treballadores sobre els elements essencials del contracte de treball i les principals condicions d'execució de la prestació laboral.

Aquesta obligació s'entendrà complerta quan aquesta informació figuri ja en el contracte de treball formalitzat per escrit que obri en poder de la persona treballadora. No obstant això, quan el contracte de treball formalitzat per escrit contingui només parcialment aquesta informació, l'empresa haurà de facilitar per escrit a la persona treballadora la informació restant, en els termes i terminis establerts en aquest reial decret.

C & S Informa | Setembre 2026

Aquesta obligació també és aplicable a l'armador respecte als contractes de treball dels pescadors i els contractes de treball de la gent de mar, segons estableix l'article 10.2 i 13.2.

La informació general a la qual es refereix aquest article 3, aplicable a les relacions laborals de durada superior a 4 setmanes, haurà de ser facilitada per l'empresa a la persona treballadora amb caràcter previ a l'inici de la relació laboral. (Art.7.1)

La informació sobre els elements essencials del contracte de treball i les principals condicions d'execució de la prestació laboral inclourà, almenys, els següents extrems:

- a) La identitat de les parts que subscriuen el contracte de treball.
- b) La data de començament de la relació laboral i, en cas que es tracti d'una relació laboral temporal, la data de finalització o la durada previsible del contracte.
- c) El domicili social de l'empresa i, quan siguin diferents, el centre de treball on la persona treballadora presti els seus serveis habitualment i el del centre al qual queda adscrita la persona treballadora quan desenvolupi treball a distància. Quan la persona treballadora presti els seus serveis de manera habitual en diferents centres de treball o en centres de treball mòbils o itinerants o quan tingui la facultat per a determinar lliurement el seu lloc de prestació de serveis, es faran constar aquestes circumstàncies.
- d) El contingut de la prestació laboral i, quan la contractació sigui temporal, la identificació precisa de la causa habilitant d'aquesta contractació, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista del contracte.
- e) La categoria o el grup professional del lloc de treball que exerceix la persona treballadora, inclosa la caracterització o la descripció resumida d'aquest, en termes que permetin conèixer amb suficient precisió el contingut específic del treball.
- f) En relació amb el salari:
 - 1r La quantia del salari basi i de cadascun dels complements salarials, indicats de manera separada, així com la seva periodicitat i mètode de pagament.
 - 2n El mode de càlcul dels conceptes salarials que siguin variables i els criteris que determinen la seva percepció.
- g) En matèria de temps de treball:
 - 1r La durada i la distribució horària de la jornada ordinària de treball diària, setmanal i anual. En particular, s'identificarà quan la totalitat o part de la jornada es desenvolupi mitjançant treball nocturn o a torns.
 - 2n Els supòsits i procediments per a la modificació de la durada i distribució de la jornada de treball i, si és el cas, els canvis de torn.
 - 3r Els acords relatius a les hores extraordinàries i la seva retribució.
 - 4t La durada de les vacances i el procediment pel qual es fixarà el període o períodes del seu gaudi.

- 5è En cas que s'estableixi una distribució irregular de la jornada al llarg de l'any:
- El sistema de fixació d'aquesta distribució, identificant les hores i els dies de referència en els quals l'empresa pot exigir la prestació de serveis.
 - Els períodes mínims de preavís que han d'operar abans del començament de la tasca i de la seva cancel·lació.
 - En el cas de contractes fix-discontinus, els períodes d'activitat i inactivitat o la seva estimació, sense perjudici de la seva concreció en el moment de la crida.
- h) La durada i les condicions del període de prova, quan es concerti, la qual cosa inclourà:
- La durada concreta, ja es trobi dins del límit de sis mesos previst legalment o es tracti d'un període superior fixat per conveni col·lectiu en els casos justificats per la naturalesa de l'ocupació, per l'interès de la persona treballadora o, per la necessitat de realitzar l'avaluació de la idoneïtat de la persona treballadora en cas de suspensió de la relació laboral.
 - La informació relativa a les obligacions respectives de l'empresa i de la persona treballadora de realitzar les experiències que constitueixin l'objecte de la prova
- i) El dret a formació proporcionada per l'empresa.
- j) En el cas de persones treballadores cedides per empreses de treball temporal, la identitat de l'empresa usuària i la causa que habilita a la celebració de cada contracte de posada disposició.
- k) L'existència de sistemes algorítmics o automatitzats de presa de decisions. L'anterior inclourà les pautes, criteris i regles de funcionament dels citats sistemes quan s'utilitzin per a la presa de decisions relatives a la determinació, la fixació, variació o modificació de condicions de treball, com ara la durada i distribució de la jornada, l'assignació de tasques, la determinació dels salaris, de la progressió professional, del lloc de treball o de l'extinció del contracte.
- l) L'existència i la identificació del pla d'igualtat aplicable a l'empresa, així com, en cas que es disposi, la política empresarial de conciliació personal, laboral i familiar, quan adapti o desenvolupi la mínima exigida per la legislació laboral. Així mateix, informará sobre el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- m) El conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, en el cas que es disposi d'això.
- n) El procediment d'extinció del contracte, inclosos els requisits formals i la durada dels terminis de preavís que, si és el cas, estiguin obligats a respectar l'empresa i la persona treballadora o, si no és possible facilitar aquesta dada en el moment del lliurament de la informació, les modalitats de determinació d'aquests terminis de preavís.
- o) Quant al conveni o convenis col·lectius aplicables a la relació laboral, s'informará sobre les dades concretes que permetin la identificació de cadascun, incloent-hi una referència

C & S Informa | Setembre 2026

al codi de cada conveni i a la data de publicació en el butlletí oficial corresponent; així com sobre el seu període de vigència i, si és el cas, la seva situació d'ultraactivitat vigent.

p) El sistema de col·laboració en la gestió de la Seguretat Social que operi en l'empresa. En particular, s'informarà sobre l'entitat gestora d'o col·laboradora amb la Seguretat Social per la qual l'empresa opta per a la cobertura de qualsevol tipus de contingència o prestació, així com sobre la col·laboració directa de la pròpia empresa. També haurà d'informar de les millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social, així com identificar els plans i fons de pensions promoguts en favor de les persones treballadores i les aportacions realitzades a aquests.

q) Els supòsits en els quals podrien produir-se modificacions en algun dels elements essencials o condicions d'execució prevists en les lletres d), e), f) i g), així com els procediments que haurien de seguir-se per a això.

INFORMACIÓ ADDICIONAL en els supòsits de prestació de serveis a l'estranger (art.4)

Com a novetat en la informació addicional que haurà de facilitar-se quan una persona treballadora hagi de prestar normalment els seus serveis a l'estranger, s'inclou el país o països en els quals ha de dur-se a terme el treball.

Com a novetat, també s'inclou informació addicional en el cas d'una persona treballadora desplaçada al territori d'Estat membres de la UE o d'Estat signataris de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu en el marc d'una prestació de serveis transnacional:

- 1r Les retribucions a la qual aquesta té dret conforme a la legislació aplicable de l'Estat membre d'acolliment.
- 2n Tota disposició relativa al reembossament de les despeses de viatge, allotjament i manutenció i, d'existir, tot complement específic per desplaçament.
- 3r L'enllaç al portal web oficial únic a escala nacional en matèria de desplaçament desenvolupat per l'Estat o Estats membres d'acolliment.

Les obligacions d'informació addicional NO seran aplicable si la durada de cada període de treball a l'estranger no depassa les quatre setmanes consecutives.

La informació addicional a què es refereix l'article 4 haurà de ser facilitada per l'empresa a la persona treballadora abans de la seva partida a l'estranger. (art.7.2)

MITJANS D'INFORMACIÓ (article 6)

Com a novetat, estableix que la informació general, addicional o sobre les modificacions a què es refereixen els articles 3, 4 i 5 es proporcionarà i transmetrà en paper o en format electrònic, sempre que sigui accessible per a la persona treballadora, que es pugui emmagatzemar i imprimir i que l'empresa conservi la prova de la transmissió o recepció.

En el cas de persones treballadores amb discapacitat o amb capacitat intel·lectual límit, l'empresa ha d'assegurar que tota la informació prevista en aquesta norma sigui accessible i comprensible.

Aquesta novetat també és aplicable als contractes de treball dels pescadors i als contractes de treball de la gent de mar, segons estableix l'article 10.2 i 13.2.

MODIFICA EL TERMINI D'INFORMACIÓ sobre les modificacions de les condicions de la relació laboral (Article 7.3)

La informació sobre les modificacions a què es refereix l'article 5 (modificació de les condicions de la relació laboral – sense novetats respecte al RD que deroga-) haurà de ser lliurada per l'empresa a la persona treballadora al més aviat possible i, a tot tardar, el dia en què el canvi tingui efecte.

MODELS (DA primera). El SEPE, en un termini màxim de 20 dies des de la publicació en el BOE d'aquest reial decret, posarà a la disposició d'empreses i persones treballadores un model de document informatiu que reculli el contingut indicat en l'article 3 i, quan escaigui, en els articles 4 i 5. Aquest model serà accessible, almenys, a través del seu portal web oficial.

La posada a la disposició del model de document informatiu no condicionarà l'exigibilitat de les obligacions d'informació previstes en aquest reial decret a partir de la seva entrada en vigor. Fins que aquest model sigui publicat, les empreses hauran de facilitar la informació corresponent en els termes establerts en l'article 6, per qualsevol mitjà adequat que garanteixi la seva constància i accessibilitat per a la persona treballadora.

Règim transitori. Les obligacions previstes en aquest reial decret s'aplicaran a les relacions laborals que es trobessin vigents a la data de la seva entrada en vigor del següent mode:

1. L'empresa haurà de facilitar a la persona treballadora que ho sol·liciti, en el termini de 30 dies hàbils a partir de la recepció de la sol·licitud i sempre que no obrés ja en el seu poder:
 - a) La informació a què es refereix l'article 3 (informació general sobre elements essencials del contracte de treball i les principals condicions d'execució de la prestació laboral)
 - b) La informació a la qual es refereix l'article 4 (informació addicional en els supòsits de prestació de serveis a l'estranger), quan la persona treballadora hagués ja partit a l'estranger a la data de l'entrada en vigor d'aquest reial decret.
 - c) Qualsevol modificació de les informacions previstes en les lletres anteriors, en els termes de l'article 5, quan aquella s'hagués produït abans de l'entrada en vigor d'aquest reial decret.
2. L'empresa haurà d'informar sobre qualsevol modificació de les condicions de la relació laboral a què es refereix l'article 5 que s'hagués produït després de l'entrada en vigor d'aquest reial decret, en el termini previst en l'article 7.3 (al més aviat possible i, a tot tardar, el dia en què el canvi tingui efecte).

Disposicions aplicables al treball en la pesca i disposicions aplicables a la gent de mar (capítol III i IV)

Les disposicions del capítol III s'aplicaran als contractes de treball dels pescadors que prestin serveis a bord de vaixells pesquers abanderats a Espanya o registrats baix plena jurisdicció espanyola, amb independència de la durada d'aquests contractes, sense perjudici de les especialitats previstes en el Reial decret 618/2020, de 30 de juny, pel qual s'estableixen millores en les condicions de treball en el sector pesquer.

Les disposicions del capítol IV s'aplicaran als contractes de treball de la gent de mar que presti serveis a bord de vaixells abanderats a Espanya o registrats baix plena jurisdicció espanyola, amb independència de la durada d'aquests contractes, sense perjudici de la normativa específica aplicable a la gent de mar, en particular, el Conveni sobre el treball marítim, 2006 (MLC, 2006), en la seva versió esmenada, que continuarà sent aplicable en la resta d'obligacions no regulades en aquest reial decret.

Les OBLIGACIONS relatives al contracte de treball dels pescadors i al contracte de treball de la gent de mar es regulen en els articles 10 i 13, respectivament, que haurà de formalitzar-se sempre per escrit, d'acord amb el que es disposa en l'article 8.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

El CONTINGUT MÍNIM dels contractes de treball dels pescadors i de la gent de mar es regula en els articles 11 i 14, respectivament, i haurà de ser facilitat per l'armador al pescador o a la gent de mar amb caràcter previ a l'inici de la relació laboral.

S'amplia la informació que haurà de recollir el contracte de treball, destacant les novetats en matèria de temps de treball, incloent-hi els períodes mínims de descans i la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any i les vacances, entre altres aspectes. També s'haurà d'informar de les millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social, així com identificar els plans i fons de pensions promoguts i les aportacions realitzades a aquests.

A més, haurà d'incloure la informació sobre la durada i les condicions del període de prova, quan es concertï, el dret a formació proporcionada per l'empresa, sobre l'empresa usuària de la ETT i causa del contracte de posada a disposició, l'existència de sistemes algorítmics de presa de decisions, l'existència i la identificació del pla d'igualtat, i el conjunt de mesura LGTBI, previstes en el art.3.2.

L'armador haurà d'actualitzar el contracte de treball en cas de qualsevol MODIFICACIÓ de les condicions anteriors i informar per escrit al pescador/gent de mar sobre aquestes. Aquesta informació per escrit no serà necessària quan, de ser possible en els termes d'aquest capítol III/IV, la informació es derivi d'una referència a les disposicions legals o reglamentàries o als convenis col·lectius que siguin aplicable i es produeixi una modificació d'aquests.

La informació sobre les modificacions haurà de ser lliurada per l'armador al pescador/gent de mar el més aviat possible i, a tot tardar, el dia en què el canvi tingui efecte.

C & S Informa | Setembre 2026

MODELS (DONA segona). El SEPE, en un termini màxim de 20 dies des de la publicació en el BOE d'aquest reial decret, posarà a la disposició d'armadors i pescadors i gent de mar, els models de contracte de treball que recullin el contingut mínim establert, redactat en espanyol i en anglès.

La posada a la disposició del model de document informatiu no condicionarà l'exigibilitat de les obligacions d'informació previstes en aquest reial decret a partir de la seva entrada en vigor. Fins que aquest model sigui publicat, els armadors hauran de facilitar la informació corresponent en els termes establerts, respectivament, en els capítols III i IV, per qualsevol mitjà adequat que garanteixi la seva constància i accessibilitat per a la persona treballadora.