

23.26 Circular Informativa

NOVES EXIGÈNCIES D'INFORMACIÓ SOBRE LES CONDICIONS LABORALS AMB LA TRANSPOSICIÓ PARCIAL DE LA DIRECTIVA (UE) 2019/1152

El BOE núm. 228, de 15 de setembre de 2026, ha publicat 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 pròxim **5 d'octubre de 2026**.

Aquesta norma deroga i substitueix el Reial decret 1659/1998 i amplia de forma considerable la informació que s'ha de proporcionar per escrit a les persones treballadores en relació amb els elements essencials del contracte i les seves condicions de treball.

Com a regla general, les noves obligacions s'apliquen a les relacions laborals sotmeses a l'Estatut dels Treballadors amb una durada superior a quatre setmanes. En el cas de les entitats que formen part del sector públic, també s'hauran de considerar les especialitats que puguin derivar de la normativa específica d'ocupació pública.

Una de les principals novetats és que la informació s'haurà de facilitar **per escrit i abans de l'inici de la relació laboral**. Quan aquesta informació ja consti íntegrament al contracte de treball lliurat a la persona treballadora, no serà necessari un document addicional. Si el contracte només recull una part de la informació exigida, caldrà completar-la mitjançant un o més documents.

D'acord amb l'article 3.2 del Reial decret, la informació mínima que s'haurà de proporcionar és la següent:

- **Identificació de les parts:** identitat de l'entitat i de la persona treballadora.
- **Data d'inici i durada de la relació laboral:** data d'inici i, en els contractes temporals, data prevista de finalització o durada estimada.
- **Lloc de prestació de serveis:** domicili social de l'entitat i, quan sigui diferent, centre de treball on es prestin habitualment els serveis. En el treball a distància, s'haurà d'indicar el centre de treball d'adscripció. Igualment, caldrà informar quan els serveis es desenvolupin habitualment en diferents centres, en centres mòbils o itinerants, o quan la persona treballadora pugui escollir lliurement el lloc de prestació.
- **Contingut de la prestació laboral:** funcions per a les quals es contracta la persona treballadora i, en els contractes temporals, identificació concreta de la causa de temporalitat, de les circumstàncies que la justifiquen i de la seva relació amb la durada prevista del contracte.

- **Classificació professional:** categoria o grup professional aplicable, així com una caracterització o descripció resumida del lloc que permeti identificar amb suficient precisió el contingut del treball.
- **Retribució:** import del salari base i de cadascun dels complements salarials, diferenciats entre si, així com periodicitat i forma de pagament. Quan existeixin conceptes variables, s'haurà d'informar també del sistema de càlcul i dels criteris dels quals depèn la seva percepció.
- **Temps de treball:** durada i distribució de la jornada ordinària diària, setmanal i anual, amb indicació de si tota o part de la jornada es desenvolupa en horari nocturn o a torns. També s'haurà d'informar dels supòsits i procediments de modificació de la durada o distribució de la jornada i, si escau, dels canvis de torn; dels acords sobre hores extraordinàries i la seva retribució; i de la durada de les vacances i el procediment per determinar-ne les dates. Quan existeixi distribució irregular de la jornada, s'haurà d'explicar el sistema aplicable, identificant les hores i dies de referència en què es pot exigir la prestació de serveis, així com els períodes mínims de preavís per a l'inici de la tasca i per a la seva cancel·lació. En els contractes fixos discontinus, caldrà indicar els períodes d'activitat i inactivitat o, si no és possible, una estimació d'aquests períodes, sens perjudici de la seva concreció posterior amb ocasió de la crida.
- **Període de prova:** durada concreta del període de prova, quan se n'hagi pactat un, i informació relativa a les obligacions de l'entitat i de la persona treballadora respecte de les experiències que constitueixen l'objecte de la prova.
- **Formació:** dret de la persona treballadora a la formació proporcionada per l'entitat.
- **Persones cedides per empreses de treball temporal:** identificació de l'empresa usuària i de la causa que justifica cada contracte de posada a disposició.
- **Sistemes algorítmics o automatitzats:** existència d'aquests sistemes i informació sobre les pautes, criteris i regles de funcionament quan s'utilitzin per adoptar decisions que incideixin sobre les condicions de treball, entre d'altres, la jornada, l'assignació de tasques, la retribució, la promoció professional, el lloc de treball o l'extinció del contracte.
- **Igualtat i conciliació:** existència i identificació del pla d'igualtat aplicable; política de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, quan existeixi i desenvolupi o millori els mínims legals; i informació relativa al protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- **Igualtat de les persones LGTBI:** conjunt planificat de mesures i recursos orientats a assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, quan l'entitat en disposi.
- **Extinció de la relació laboral:** procediment aplicable, requisits formals i terminis de preavís que hagin de respectar tant l'entitat com la persona treballadora. Quan aquests elements encara no es puguin concretar, s'haurà d'indicar la forma en què es determinaran.
- **Conveni col·lectiu aplicable:** identificació del conveni o convenis d'aplicació, indicant-ne el codi, la data de publicació al butlletí oficial corresponent, el període de vigència i, si escau, la 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 escau, existència de 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 a favor de les persones treballadores i de les aportacions efectuades.

- **Modificació de les condicions de treball:** supòsits en què poden modificar-se el contingut de la prestació laboral, la classificació professional, la retribució o el temps de treball, i procediments que s'han de seguir per dur a terme aquestes modificacions.

El Reial decret permet que **determinada informació es faciliti mitjançant una remissió precisa a la normativa legal o reglamentària o al conveni col·lectiu aplicable**, sempre que la referència permeti identificar de forma clara les disposicions que regulen la qüestió. Aquesta possibilitat no opera de manera general per a tota la informació indicada anteriorment, sinó només respecte dels apartats que l'article 3.3 preveu expressament.

La documentació es podrà lliurar **en paper o per mitjans electrònics**, sempre que resulti accessible per a la persona treballadora, pugui ser emmagatzemada i impresa i l'entitat conservi constància de la transmissió o recepció. Quan es tracti de persones treballadores amb discapacitat o amb capacitat intel·lectual límit, s'haurà de garantir, a més, que la informació sigui accessible i comprensible.

Si posteriorment es modifica algun dels elements o condicions respecte dels quals existeix obligació d'informació, el canvi s'haurà de comunicar per escrit **al més aviat possible i, en tot cas, com a màxim el mateix dia en què produeixi efectes**.

No serà necessari efectuar aquesta comunicació individual quan la informació s'hagi facilitat correctament mitjançant la remissió a una disposició legal, reglamentària o convencional i la modificació sigui conseqüència directa d'un canvi en aquesta mateixa norma o conveni.

Pel que fa a les relacions laborals que ja es trobin vigents el **5 d'octubre de 2026**, no existeix l'obligació de tornar a facilitar d'ofici tota la informació. Ara bé, quan una persona treballadora la sol·liciti i no disposi ja d'aquesta documentació, l'entitat haurà de lliurar-la **en el termini de 30 dies hàbils des de la recepció de la sol·licitud**.

El Ministeri de Treball i Economia Social, mitjançant el SEPE, haurà de publicar, en el termini màxim de **20 dies des de la publicació del Reial decret**, un model de document informatiu. En qualsevol cas, la manca de publicació d'aquest model no impedirà l'exigibilitat de les noves obligacions.

Finalment, cal recordar 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, constitueix **infracció lleu d'acord amb l'article 6.4 de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social**, sancionable, amb caràcter general, amb multa de **70 a 750 euros**.

Barcelona, 17 de setembre de 2026.