

I. DISPOSICIONS GENERALS

MINISTERI DE TREBALL I ECONOMIA SOCIAL

19200 *Reial decret 723/2026, de 9 de setembre, pel qual es transposa 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 Unió Europea.*

I

L'aprovació 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 Unió Europea, ha introduït en l'ordenament laboral comunitari una nova visió dels drets i les garanties en el nostre sistema de relacions laborals. La Directiva vol configurar un nou sistema que millori la transparència i la previsibilitat en les relacions de treball i que s'adeqüi a les noves realitats productives i empresarials.

D'aquesta manera, de conformitat amb el que estableix el principi número 7 del Pilar europeu de drets socials, que disposa que les persones treballadores tenen dret a ser informades per escrit al començament de la relació laboral sobre els seus drets i obligacions derivats d'aquesta, la Directiva actualitza la llista d'elements essencials del contracte de treball sobre els quals les persones treballadores han de rebre informació per escrit.

El conjunt de drets i obligacions laborals que preveu la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, disposa ja d'un tractament en el nostre ordenament centrat principalment, però no de manera exclusiva, en els drets d'informació de les persones treballadores sobre les principals condicions d'execució de la prestació laboral. No obstant això, aquests drets han de ser objecte d'ampliació en vista d'aquesta normativa europea.

La normativa comunitària preveu diverses possibilitats i procediments per a la transposició de les directives: tant les disposicions legals i reglamentàries dels estats membres com, fins i tot, els acords dels interlocutors socials quan disposin del mandat corresponent. En aquest cas, i prenent en consideració que gran part de les obligacions que imposa la Directiva ja es troben recollides de manera expressa en l'ordenament vigent, es procedeix a la seva transposició parcial mitjançant un reial decret. Per això, s'hi incorporen i despleguen els nous aspectes relatius als drets d'informació sobre els elements essencials del contracte de treball i la garantia de previsibilitat de les condicions de treball essencials que no preveu l'actual Reial decret 1659/1998, de 24 de juliol, en matèria d'informació al treballador sobre les condicions de treball, que és substituït íntegrament per aquest Reglament. En relació amb la transposició de l'article 10.3 de la Directiva, que preveu que «si els estats membres permeten que l'ocupador cancel·li una tasca assignada sense indemnització, han d'adoptar les mesures necessàries, de conformitat amb la legislació, els convenis col·lectius o la pràctica nacionals, per garantir que el treballador tingui dret a una indemnització si l'ocupador cancel·la, sense observar un termini de preavís raonable determinat, la tasca assignada acordada prèviament amb el treballador», s'ha decidit no incorporar cap tractament reglamentari prenent en consideració, entre d'altres, el criteri del Consell d'Estat que indica que la problemàtica que pretén resoldre l'article 10.3 de la Directiva ja té actualment una solució en el dret intern espanyol, per la interpretació combinada dels articles 12.5.d) i 30 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

II

Aquest Reial decret consta de catorze articles, dues disposicions addicionals, una disposició transitòria, una disposició derogatòria i quatre disposicions finals.

El capítol I, constituït pels articles 1 i 2, defineix l'objecte i l'àmbit d'aplicació del Reial decret.

El capítol II desplega la informació sobre els elements essencials del contracte que l'empresa, amb caràcter general, ha de proporcionar a les persones treballadores.

En els articles 3 i 4, respectivament, es concreta la informació general que s'ha de proporcionar i la informació addicional que cal comunicar en els supòsits de prestació de serveis a l'estranger, mentre que l'article 5 recull l'obligació d'informar sobre qualsevol modificació dels elements i les condicions que recullen els dos preceptes anteriors. L'article 6 regula els mitjans a través dels quals s'ha de proporcionar aquesta informació i l'article 7 els terminis per al compliment de l'obligació. Finalment, l'article 8 aclareix que les obligacions que preveu aquest Reial decret no enerven la resta de les obligacions relacionades que preveu la legislació laboral. Tots els elements d'informació regulats asseguruen la transposició de la Directiva, i cal destacar, per la seva novetat, l'obligació d'informar, en certes situacions, sobre l'existència de sistemes algorítmics o automatitzats de presa de decisions. Aquest precepte se sustenta en els articles 2.11, 26.7, 26.11 i 86 del Reglament (UE) 2024/1689 del Parlament Europeu i del Consell, de 13 de juny de 2024, pel qual s'estableixen normes harmonitzades en matèria d'intel·ligència artificial i pel qual es modifiquen els reglaments (CE) núm. 300/2008, (UE) núm. 167/2013, (UE) núm. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 i les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (Reglament d'Intel·ligència Artificial), en relació amb l'apartat 4.b) de l'annex III de la mateixa norma.

El capítol III, que va de l'article 9 a l'11, recull les disposicions aplicables al treball en la pesca, i desplega l'obligació de formalització escrita del contracte de treball dels pescadors i el seu contingut mínim, de conformitat amb la Directiva (UE) 2017/159 del Consell, de 19 de desembre de 2016, per la qual s'aplica l'Acord relatiu a l'aplicació del Conveni sobre el treball en la pesca de 2007 de l'Organització Internacional del Treball, formalitzat el 21 de maig de 2012 entre la Confederació General de Cooperatives Agràries de la Unió Europea (Cogeca), la Federació Europea de Treballadors del Transport (ETF) i l'Associació de les Organitzacions Nacionals d'Empreses Pesqueres de la Unió Europea (Europêche).

El capítol IV, compost pels articles 12, 13 i 14, estableix les disposicions aplicables a la gent de mar, sense perjudici del que disposa la normativa específica aplicable, en particular, el Conveni sobre el treball marítim, 2006 (MLC, 2006), en la versió esmenada. Amb la finalitat de reforçar la transparència i la seguretat jurídica en les relacions laborals de la gent de mar, el capítol IV incorpora el contingut mínim que ha de constar en els contractes de treball de la gent de mar, i es prenen com a referència els requisits que estableixen la Regla 2.1 i la Norma A2.1 del MLC, 2006 esmentat. Aquesta previsió aporta més claredat a la regulació aplicable a aquests contractes i facilita l'elaboració del model contractual que preveu aquest Reial decret.

Les disposicions addicionals primera i segona assenyalen, respectivament, que s'ha de posar a disposició d'empreses i persones treballadores un model de document informatiu que reculli el contingut de l'article 3 i, quan escaigui, del 4 i el 5; i que s'ha de posar a disposició d'armadors, pescadors i gent de mar models de contractes de treball que recullin el contingut que fixen els articles 11 i 14.

La disposició transitòria única regula les obligacions d'informació de les relacions laborals vigents a l'entrada en vigor d'aquesta norma, que han de garantir que els nous drets se'ls apliquen.

La disposició derogatòria única deroga el Reial decret 1659/1998, de 24 de juliol, pel qual es desplega l'article 8, apartat 5, de la Llei de l'Estatut dels treballadors en matèria d'informació al treballador sobre els elements essencials del contracte de treball.

Les disposicions finals primera, segona, tercera i quarta recullen, respectivament, el títol competencial; la indicació que es transposa parcialment a l'ordenament jurídic

nacional la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019; l'habilitació per al desplegament normatiu a favor de la persona titular del Ministeri de Treball i Economia Social; i l'entrada en vigor de la norma.

III

Aquest Reial decret compleix els principis de bona regulació exigibles d'acord amb l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. Es tracta d'una norma necessària per incorporar a l'ordenament jurídic espanyol la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, i així donar compliment parcial al seu mandat de transposició. Amb això es persegueix un compliment més bo de les disposicions que regulen els drets d'informació sobre els elements essencials del contracte de treball i la garantia de previsibilitat de les condicions de treball essencials. Això es fa en termes d'eficàcia, proporcionalitat i seguretat jurídica. És eficaç i proporcionada, ja que regula els aspectes imprescindibles per possibilitar el compliment de l'objectiu esmentat. Les seves previsions se centren en els aspectes necessaris per fer efectiva la transposició parcial de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, i assegurar-ne l'aplicació correcta en l'ordenament intern, sense introduir obligacions addicionals o restriccions que excedeixin del que exigeix aquesta finalitat. En conseqüència, la norma evita càrregues o requisits innecessaris per a les persones destinatàries i preserva l'equilibri entre l'objectiu d'interès general perseguit i les mesures incorporades per a assolir-lo.

A més, pel que fa al principi de seguretat jurídica, el Reial decret estableix de manera clara els límits que s'han d'aplicar i, en particular, és coherent amb la resta de l'ordenament jurídic nacional i amb l'ordenament comunitari, fet que genera un marc normatiu estable, predictable, integrat, clar i de certesa. Així mateix, la norma compleix el principi d'eficiència, atès que la seva aplicació no imposa càrregues administratives innecessàries i s'ha vetllat en tot moment per la racionalització en la gestió dels recursos públics, i evitar així la introducció de tràmits, obligacions formals o exigències documentals que no siguin imprescindibles per garantir l'aplicació adequada de la regulació.

Finalment, la norma compleix també el principi de transparència, ja que n'identifica clarament el propòsit i se n'ofereix una explicació completa del contingut, en les diferents fases de la tramitació, durant la qual s'ha possibilitat la participació de les persones destinatàries.

Específicament, durant la tramitació s'ha permès la participació dels potencials destinataris a través del tràmit d'audiència i informació públiques, de conformitat amb el que estableix l'article 26.2 i 26.6 de la Llei 50/1997, de 27 de novembre, del Govern. Durant aquesta tramitació s'ha sol·licitat l'opinió de les autoritats laborals de les comunitats autònomes i de les principals organitzacions sindicals i empresarials. També s'han escoltat els ministeris d'Economia, Comerç i Empresa, Agricultura, Pesca i Alimentació, Inclusió, Seguretat Social i Migracions, Transports i Mobilitat Sostenible i per a la Transformació Digital i de la Funció Pública.

Aquest Reial decret es dicta a l'empara de l'article 149.1.7.a i 18a de la Constitució espanyola, que atribueixen a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes; i bases del règim jurídic de les administracions públiques i del règim estatutari dels seus funcionaris.

En virtut d'això, a proposta de la ministra de Treball i Economia Social, amb l'aprovació prèvia del ministre per a la Transformació Digital i de la Funció Pública, d'acord amb el Consell d'Estat, i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 8 de setembre de 2026,

DISPOSO:

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. *Objecte.*

Aquest Reial decret té per objecte desplegar l'article 8.5 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 garantir la previsibilitat i la transparència de les condicions de treball i incorporar 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 Unió Europea.

Article 2. *Àmbit d'aplicació.*

1. Aquest Reial decret és aplicable a totes les empreses i persones treballadores incloses a l'article 1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, sense perjudici del que estableixen els apartats següents.

2. El capítol II només és aplicable a les relacions laborals la durada de les quals sigui superior a quatre setmanes.

3. Als contractes de treball dels pescadors que prestin serveis a bord de vaixells pesquers abanderats a Espanya o registrats sota la plena jurisdicció espanyola, independentment de la seva durada, els és aplicable aquest Reial decret en els termes que preveu el capítol III.

4. Als contractes de treball de la gent de mar que presti serveis a bord de vaixells abanderats a Espanya o registrats sota la plena jurisdicció espanyola, independentment de la seva durada, els és aplicable aquest Reial decret en els termes que preveu el capítol IV.

5. Aquest Reial decret s'aplica a les relacions laborals especials en els termes que preveuen les seves normes específiques i, en tot cas, quan aquestes facin referència expressament o prevegin l'aplicació supletòria del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i el seu desplegament reglamentari.

6. Al personal empleat públic li és d'aplicació el que preveu aquest Reial decret, d'acord amb les peculiaritats que estableix la seva legislació específica.

CAPÍTOL II

Informació sobre els elements essencials del contracte de treball

Article 3. *Informació general.*

1. L'empresa ha d'informar per escrit les persones treballadores sobre els elements essencials del contracte de treball i les principals condicions d'execució de la prestació laboral. Aquesta obligació s'entén complerta quan aquesta informació consti ja en el contracte de treball formalitzat per escrit que tingui en poder la persona treballadora.

No obstant això, quan el contracte de treball formalitzat per escrit contingui només parcialment aquesta informació, l'empresa ha de facilitar per escrit a la persona treballadora la informació restant, en els termes i els terminis que estableix aquest Reial decret.

2. La informació a què fa referència l'apartat anterior ha d'incloure, com a mínim, els extrems següents:

- 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 habitualment en diferents centres de treball o en centres de treball mòbils o itinerants, o quan tingui la facultat per determinar lliurement el lloc de prestació de serveis, s'hi han de fer constar aquestes circumstàncies.

d) El contingut de la prestació laboral i, quan la contractació sigui temporal, la identificació precisa de la causa habilitant de la contractació esmentada, 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, incloent-hi la caracterització o la descripció resumida d'aquest, de manera que permetin conèixer amb suficient precisió el contingut específic del treball.

f) En relació amb el salari:

1r La quantia del salari base i de cada complement salarial, indicats de manera separada, així com la seva periodicitat i el mètode de pagament.

2n La manera de calcular els conceptes salarials que siguin variables i els criteris que en determinen la 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'ha d'identificar quan la totalitat o part de la jornada es desenvolupi mitjançant treball nocturn o a torns.

2n Els supòsits i els procediments per modificar la durada i la distribució de la jornada de treball i, si escau, 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 fixa el període o períodes del seu gaudi.

5è En cas que s'estableixi una distribució irregular de la jornada al llarg de l'any:

i. El sistema de fixació d'aquesta distribució, identificant les hores i els dies de referència en què l'empresa pot exigir la prestació de serveis.

ii. Els períodes mínims de preavís que han d'operar abans del començament de la tasca i de la seva cancel·lació.

iii. En el cas de contractes fixos 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 concerta, que ha d'incloure:

1r 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 d'avaluar la idoneïtat de la persona treballadora en cas de suspensió de la relació laboral.

2n La informació relativa a les obligacions respectives de l'empresa i de la persona treballadora d'efectuar 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 la formalització de cada contracte de posada disposició.

k) L'existència de sistemes algorítmics o automatitzats de presa de decisions. El que s'ha esmentat anteriorment ha d'incloure les pautes, els criteris i les regles de funcionament d'aquests sistemes quan s'utilitzin per a la presa de decisions relatives a la determinació, la fixació, la variació o la modificació de condicions de treball, com ara la durada i la distribució de la jornada, l'assignació de tasques, la determinació dels salaris, la progressió professional, el lloc de treball o l'extinció del contracte.

l) L'existència i la identificació del pla d'igualtat aplicable a l'empresa, així com, en cas que n'hi hagi, la política empresarial de conciliació personal, laboral i familiar, quan adapti o desplegui la mínima que exigeix la legislació laboral. Així mateix, ha d'informar sobre el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

m) El conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, en cas que n'hi hagi.

n) El procediment d'extinció del contracte, incloent-hi els requisits formals i la durada dels terminis de preavís que, si escau, 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 dels terminis de preavís esmentats.

o) Pel que fa al conveni o convenis col·lectius aplicables a la relació laboral, s'ha d'informar sobre les dades concretes que permetin la identificació de cada un, incloent-hi una referència al codi de cada conveni i a la data de publicació en el butlletí oficial corresponent; així com sobre el període de vigència i, si escau, la situació d'ultraactivitat vigent.

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

q) Els supòsits en què es podrien produir modificacions en algun dels elements essencials o condicions d'execució que preveuen les lletres d), e), f) i g), així com els procediments que s'han de seguir per a això.

3. La informació sobre els extrems a què es refereixen les lletres f) 1r, g) 1r, 2n, 3r, 4t, h), i), n) i p) de l'apartat anterior es pot derivar d'una referència a les disposicions legals o reglamentàries o als convenis col·lectius d'aplicació que regulin aquests extrems, sempre que aquesta referència sigui necessària i permeti identificar clarament les disposicions aplicables.

Article 4. *Informació addicional en els supòsits de prestació de serveis a l'estranger.*

1. Quan una persona treballadora hagi de prestar normalment els seus serveis a l'estranger la informació a què fa referència l'article 3 s'ha de completar amb el següent:

- a) El país o els països en què s'ha de dur a terme el treball.
- b) La durada del treball que s'hagi de prestar a l'estranger.
- c) La moneda de curs legal en què s'ha de pagar el salari.
- d) Les retribucions en diners o en espècie, així com les compensacions per despeses, despeses de viatge, dietes i els avantatges vinculats a la circumstància de la prestació de serveis a l'estranger.
- e) Si està prevista la repatriació de la persona treballadora i les seves condicions.

f) En el cas d'una persona treballadora desplaçada al territori d'estats membres de la Unió Europea o d'estats signataris de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu en el marc d'una prestació de serveis transnacional:

1r Les retribucions a què aquesta té dret d'acord amb la legislació aplicable de l'Estat membre d'acollida.

2n Qualsevol disposició relativa al reemborsament de les despeses de viatge, allotjament i manutenció i, si n'hi ha, qualsevol complement específic per desplaçament.

3r L'enllaç al portal web oficial únic a escala nacional en matèria de desplaçament desplegat per l'Estat o estats membres d'acollida.

2. La informació sobre els extrems a què es refereixen els apartats 1.c) i 1.f) 1r es pot derivar d'una referència a les disposicions legals o reglamentàries o als convenis col·lectius d'aplicació que regulin aquests extrems, sempre que aquesta referència sigui necessària i permeti identificar clarament les disposicions aplicables.

3. El que disposen els apartats anteriors no és aplicable si la durada de cada període de treball a l'estranger no excedeix les quatre setmanes consecutives.

Article 5. *Informació sobre la modificació de les condicions de la relació laboral.*

1. L'empresa ha d'informar per escrit la persona treballadora sobre qualsevol modificació dels elements i les condicions a què es refereixen els articles 3.2 i 4.1.

2. Aquesta informació per escrit no és necessària quan, d'acord amb els articles 3.3 i 4.2, la informació es derivi d'una referència a les disposicions legals o reglamentàries o als convenis col·lectius aplicables i se'n produeixi una modificació.

Article 6. *Mitjans d'informació.*

1. La informació sobre els extrems a què es refereixen els articles 3, 4 i 5 l'ha de facilitar l'empresa a la persona treballadora, quan no consti en el contracte de treball formalitzat per escrit que tingui en el seu poder, a través d'un o més documents escrits que incloguin tots les dades exigides.

2. La informació s'ha de proporcionar i transmetre 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.

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

Article 7. *Terminis d'informació.*

1. La informació a què es refereix l'article 3 l'ha de facilitar l'empresa a la persona treballadora amb caràcter previ a l'inici de la relació laboral.

2. La informació addicional a què es refereix l'article 4 l'ha de facilitar l'empresa a la persona treballadora abans de marxar a l'estranger.

3. La informació sobre les modificacions a què es refereix l'article 5 l'ha de lliurar l'empresa a la persona treballadora com més aviat millor i, com a molt tard, el dia en què tingui efecte el canvi.

Article 8. *No afectació d'altres disposicions del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.*

1. El que disposa aquest Reial decret s'entén sense perjudici de les obligacions en matèria de formalització per escrit del contracte de treball i dels drets d'informació de la representació legal de les persones treballadores en matèria de contractació que estableix l'article 8 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, així com del

compliment de les obligacions, els requisits i els procediments que estableix aquesta Llei en matèria de modificació del contracte de treball.

2. De la mateixa manera, el compliment de les obligacions que estableix el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors a què es refereix l'apartat anterior no eximeix del deure d'informar la persona treballadora sobre els elements essencials del contracte de treball i les principals condicions d'execució de la prestació laboral en els termes i els terminis que estableix aquest Reial decret.

CAPÍTOL III

Disposicions aplicables al treball en la pesca

Article 9. *Àmbit d'aplicació d'aquest capítol.*

1. Les disposicions d'aquest capítol s'apliquen als contractes de treball dels pescadors que prestin serveis a bord de vaixells pesquers abanderats a Espanya o registrats sota la plena jurisdicció espanyola, independentment de la durada dels contractes esmentats.

2. El que disposa aquest capítol s'aplica sense perjudici de les especialitats que preveu el Reial decret 618/2020, de 30 de juny, pel qual s'estableixen millores en les condicions de treball en el sector pesquer.

Article 10. *Obligacions relatives al contracte de treball dels pescadors.*

1. D'acord amb el que disposa l'article 8.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, el contracte de treball dels pescadors es formalitza sempre per escrit.

2. L'armador ha d'informar per escrit els pescadors sobre els elements essencials del contracte de treball i les principals condicions d'execució de la prestació laboral. Aquesta obligació s'entén complerta quan aquesta informació consti ja en el contracte de treball formalitzat per escrit que tingui en poder el pescador.

No obstant això, quan el contracte de treball formalitzat per escrit només contingui parcialment aquesta informació, l'armador ha de facilitar per escrit al pescador la informació restant, en els termes que estableix aquest capítol.

La informació s'ha de proporcionar i transmetre en paper o en format electrònic, sempre que sigui accessible per al pescador, que es pugui emmagatzemar i imprimir i que l'armador conservi la prova de la transmissió o recepció.

En el cas de pescadors amb discapacitat o amb capacitat intel·lectual límit, l'armador ha de garantir que tota la informació que preveu aquesta norma sigui accessible i comprensible.

3. El pescador pot sol·licitar assessorament legal en el moment de signar el contracte, i s'hi ha de fer constar el fet de la seva firma amb assessorament jurídic, o bé que la persona treballadora no ha fet ús d'aquesta possibilitat.

4. El contracte dels pescadors s'ha de portar a bord i ha d'estar a la seva disposició i de les autoritats interessades que el sol·licitin. Queden exceptuats de l'obligació de portar els contractes de treball a bord els vaixells pesquers de fins a vint-i-quatre metres d'eslora, excepte si han d'entrar en un port estranger.

5. L'armador ha de facilitar al pescador un exemplar del contracte de treball signat.

6. La informació a què es refereix l'article 11.1 l'ha de facilitar l'armador al pescador amb caràcter previ a l'inici de la relació laboral.

La informació sobre les modificacions a què es refereix l'article 11.2 l'ha de lliurar l'armador al pescador com més aviat millor i, com a molt tard, el dia en què tingui efecte el canvi.

Article 11. *Contingut mínim del contracte de treball dels pescadors.*

1. El contracte de treball del pescador ha de recollir la informació següent:

- a) La identitat de l'armador, incloent-hi el nom o raó social, el domicili social i les dades identificatives.
- b) Les dades identificatives del pescador, incloent-hi la data de naixement o edat i el lloc de naixement.
- c) El nom del vaixell o els vaixells pesquers i el número de registre del vaixell o els vaixells a bord del qual o dels quals es compromet a treballar el pescador.
- d) El viatge o els viatges que s'hagin d'emprendre, si això es pot determinar en el moment en què se subscriu l'acord.
- e) Si és possible, el lloc i la data en què el pescador s'ha de presentar a bord per començar el seu servei.
- f) La categoria o el grup professional del lloc de treball que ocupi el pescador o la caracterització o la descripció resumida d'aquest lloc, en termes que permetin conèixer amb suficient precisió el contingut específic del treball.
- g) La quantia del salari base inicial i dels complements salarials, així com la periodicitat del seu pagament. Si el pescador és remunerat a la part, el percentatge de la seva participació en espècie i el mètode adoptat per calcular-lo, o l'import del seu salari i el percentatge de la seva participació i el mètode adoptat per calcular-lo si és remunerat mitjançant una combinació d'aquests dos mètodes, així com el salari mínim que es pugui haver convingut.
- h) Els queviures que s'han de subministrar al pescador, tret de sistema diferent previst legalment o convencionalment.
- i) 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'ha d'identificar quan la totalitat o part de la jornada es desenvolupi mitjançant treball nocturn o a torns.

2n Els supòsits i els procediments per modificar la durada i la distribució de la jornada de treball i, si escau, 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 fixa el període o períodes del seu gaudi.

5è En cas que s'estableixi una distribució irregular de la jornada al llarg de l'any:

i. El sistema de fixació d'aquesta distribució, identificant les hores i els dies de referència en què l'empresa pot exigir la prestació de serveis.

ii. Els períodes mínims de preavís que han d'operar abans del començament de la tasca i de la seva cancel·lació.

iii. En el cas de contractes fixos discontinus, els períodes d'activitat i inactivitat o la seva estimació, sense perjudici de la seva concreció en el moment de la crida.

6è Els períodes mínims de descans.

j) La cobertura sanitària i de Seguretat Social i les prestacions que ha de proporcionar al pescador l'armador, incloent-hi el sistema de col·laboració en la gestió de la Seguretat Social que tingui l'empresa. En particular, s'ha d'informar sobre l'entitat gestora o col·laboradora amb de la Seguretat Social per la qual l'empresa opta per a la cobertura de qualsevol mena de contingència o prestació, així com sobre la col·laboració directa de la mateixa empresa. També ha d'informar sobre les millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social, així com identificar els plans i els fons de pensions promoguts a favor dels pescadors i les aportacions que s'hi han efectuat.

k) El dret del pescador a la repatriació.

- l) La terminació del contracte i les condicions corresponents, com ara:
- 1r si el contracte s'ha formalitzat per un període determinat, la data fixada per a la seva expiració;
 - 2n si el contracte s'ha formalitzat per a un viatge, el port de destinació i el termini que ha de transcórrer després de l'arribada a destinació per poder posar fi a la contractació del pescador;
 - 3r si el contracte s'ha formalitzat per un període indeterminat, les condicions que permeten a cadascuna de les parts extingir-lo unilateralment, així com el termini de preavis requerit, que no pot ser més curt per a l'armador que per al pescador.
- m) Pel que fa al conveni o convenis col·lectius aplicables a la relació laboral, s'ha d'informar sobre les dades concretes que permetin la identificació de cada un, incloent-hi una referència al codi de cada conveni i a la data de publicació en el butlletí oficial corresponent; així com sobre el període de vigència i, si escau, la situació d'ultraactivitat vigent.
- n) El lloc i la data de formalització del contracte.
- o) La informació a què es refereix l'article 3.2, apartats h), i), j), k), l) i m).
2. L'armador ha d'actualitzar el contracte de treball en cas de qualsevol modificació de les condicions anteriors i informar-ne per escrit al pescador.
- Aquesta informació per escrit no és necessària quan, sempre que sigui possible d'acord amb el que estableix aquest capítol, la informació es derivi d'una referència a les disposicions legals o reglamentàries o als convenis col·lectius aplicables i se'n produeixi una modificació.

CAPÍTOL IV

Disposicions aplicables a la gent de mar

Article 12. Àmbit d'aplicació d'aquest capítol.

1. Les disposicions d'aquest capítol s'apliquen als contractes de treball de la gent de mar que presti serveis a bord de vaixells abanderats a Espanya o registrats sota la plena jurisdicció espanyola, independentment de la durada d'aquests contractes.
2. El que disposa aquest capítol s'aplica 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 versió esmenada, que continua sent aplicable a la resta d'obligacions no regulades en aquest Reial decret.

Article 13. Obligacions relatives al contracte de treball de la gent de mar.

1. D'acord amb el que disposa l'article 8.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, el contracte de treball de la gent de mar es formalitza sempre per escrit.
 2. L'armador ha d'informar per escrit la gent de mar sobre els elements essencials del contracte de treball i les principals condicions d'execució de la prestació laboral. Aquesta obligació s'entén complerta quan aquesta informació consti ja en el contracte de treball formalitzat per escrit que tingui en poder la gent de mar.
- No obstant això, quan el contracte de treball formalitzat per escrit només contingui parcialment aquesta informació, l'armador ha de facilitar per escrit a la gent de mar la informació restant, en els termes que estableix aquest capítol.
- La informació s'ha de proporcionar i transmetre en paper o en format electrònic, sempre que sigui accessible per a la gent de mar, que es pugui emmagatzemar i imprimir i que l'armador conservi la prova de la transmissió o recepció.
- En el cas de la gent de mar amb discapacitat o amb capacitat intel·lectual límit, l'armador ha de garantir que tota la informació que preveu aquesta norma sigui accessible i comprensible.

3. La informació a què es refereix l'article 14.1 l'ha de facilitar l'armador a la gent de mar amb caràcter previ a l'inici de la relació laboral.

4. La informació sobre les modificacions a què es refereix l'article 14.2 l'ha de lliurar l'armador a la gent de mar com més aviat millor i, com a molt tard, el dia en què tingui efecte el canvi.

Article 14. Contingut mínim del contracte de treball de la gent de mar.

1. El contracte de treball de la gent de mar ha de recollir, com a mínim, la informació següent:

a) Les dades identificatives de la gent de mar, incloent-hi el nom complet, la data de naixement o l'edat i el lloc de naixement.

b) El nom i la direcció de l'armador.

c) El nom del vaixell o els vaixells a bord dels quals presti serveis la gent de mar, quan això es pugui determinar en el moment de la formalització del contracte i el número de registre del vaixell o els vaixells.

d) El viatge o els viatges que s'hagin d'emprendre, si això es pot determinar en el moment en què se subscriu l'acord.

e) Si és possible, el lloc i la data en què la gent de mar s'ha de presentar a bord per començar el servei.

f) Les funcions que ha d'exercir, que han d'incloure, com a mínim, la categoria o el grup professional del lloc de treball que exerceixi la gent de mar o la caracterització o la descripció resumida d'aquest, de manera que es pugui conèixer amb prou precisió el contingut específic del treball.

g) L'import dels salaris de la gent de mar o la fórmula utilitzada per calcular-los, en els casos en què s'utilitzi una fórmula per a aquests fins, que ha d'incloure, com a mínim, la quantia del salari base inicial i dels complementos salarials, així com la periodicitat i la forma de pagament. Quan hi hagi conceptes retributius variables, s'ha d'indicar el mètode de càlcul o els criteris per determinar-los.

h) Els queviures que s'han de subministrar a la gent de mar, excepte que es prevegi legalment o convencionalment un sistema diferent.

i) Nombre de dies de vacances anuals pagades o la fórmula utilitzada per calcular-lo, en els casos en què s'utilitzi una fórmula per a aquests fins, i el procediment pel qual es fixa el període o els períodes per gaudir-los.

j) 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'ha d'identificar quan la totalitat o part de la jornada es desenvolupi mitjançant treball nocturn o a torns.

2n Els supòsits i els procediments per modificar la durada i la distribució de la jornada de treball i, si escau, els canvis de torn.

3r Els acords relatius a les hores extraordinàries i la seva retribució.

4t En cas que s'estableixi una distribució irregular de la jornada al llarg de l'any:

i. El sistema de fixació d'aquesta distribució, identificant les hores i els dies de referència en què l'empresa pot exigir la prestació de serveis.

ii. Els períodes mínims de preavís que han d'operar abans del començament de la tasca i de la seva cancel·lació.

iii. En el cas de contractes fixos discontinus, els períodes d'activitat i inactivitat o la seva estimació, sense perjudici de la seva concreció en el moment de la crida.

5è Els períodes mínims de descans.

k) Condicions per a la finalització del contracte de treball, amb inclusió de les dades següents:

1r si el contracte s'ha concertat per a un període de durada indeterminada, les condicions que han de permetre que qualsevol de les dues parts l'acabin, així com el termini de preavís, que no ha de ser més curt per a l'armador que per a la gent de mar;

2n si el contracte s'ha concertat per a un període de durada determinada, la data d'expiració; i

3r si el contracte s'ha concertat per a un viatge, el port de destinació i el termini que ha de transcórrer després de l'arribada a destinació per poder posar fi a la contractació del marí.

l) La cobertura sanitària i de Seguretat Social i les prestacions que l'armador ha de proporcionar a la gent de mar. El sistema de col·laboració en la gestió de la Seguretat Social que operi a l'empresa. En particular, s'ha d'informar sobre l'entitat gestora o col·laboradora amb la Seguretat Social per la qual l'empresa opta per a la cobertura de qualsevol mena de contingència o prestació, així com sobre la col·laboració directa de la mateixa empresa. També ha d'informar sobre les millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social, així com identificar els plans i els fons de pensions promoguts a favor de la gent de mar i les aportacions que s'hi han efectuat.

m) El dret de repatriació de la gent de mar.

n) Referències al conveni col·lectiu, si escau. S'ha d'informar sobre les dades concretes que permetin la identificació de cada un, incloent-hi una referència al codi de cada conveni i a la data de publicació en el butlletí oficial corresponent; així com sobre el període de vigència i, si escau, la situació d'ultraactivitat vigent.

o) El lloc i la data de formalització del contracte.

p) La informació a què es refereix l'article 3.2, apartats h), i), j), k), l) i m).

2. L'armador ha d'actualitzar el contracte de treball en cas de qualsevol modificació de les condicions anteriors i informar-ne per escrit a la gent de mar.

Aquesta informació per escrit no és necessària quan, sempre que sigui possible d'acord amb el que estableix aquest capítol, la informació es derivi d'una referència a les disposicions legals o reglamentàries o als convenis col·lectius aplicables i se'n produeixi una modificació.

Disposició addicional primera. *Model de document informatiu sobre les condicions de treball.*

1. Sense perjudici de l'entrada en vigor de les obligacions que preveu aquesta norma en els termes de la disposició final quarta, el Ministeri de Treball i Economia Social, a través del Servei Públic d'Ocupació Estatal i en un termini màxim de vint dies des de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat» d'aquest Reial decret, ha de posar a disposició d'empreses i persones treballadores un model de document informatiu que reculli el contingut que indica l'article 3 i, quan escaigui, els articles 4 i 5. Aquest model ha de ser accessible, com a mínim, a través del portal web oficial.

2. La posada a disposició del model de document informatiu no ha de condicionar l'exigibilitat de les obligacions d'informació que preveu aquest Reial decret. Fins que aquest model es publiqui, les empreses han de facilitar la informació corresponent en els termes que estableix l'article 6, per qualsevol mitjà adequat que en garanteixi la constància i l'accessibilitat per a la persona treballadora.

Disposició addicional segona. *Model de contracte de treball dels pescadors i de la gent de mar.*

1. Sense perjudici de l'entrada en vigor de les obligacions que preveu aquesta norma en els termes de la disposició final quarta, el Ministeri de Treball i Economia Social, a través del Servei Públic d'Ocupació Estatal i en un termini màxim de vint dies

des de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat» d'aquest Reial decret, ha de posar a disposició:

- a) d'armadors i pescadors, un model de contracte de treball que reculli el contingut que indica l'article 11, redactat en espanyol i en anglès, i
- b) d'armadors i gent de mar, un model de contracte de treball que reculli el contingut que indica l'article 14, redactat en espanyol i en anglès.

2. La posada a disposició del model de document informatiu no ha de condicionar l'exigibilitat de les obligacions d'informació que preveu aquest Reial decret. Fins que aquest model es publiqui, els armadors han de facilitar la informació corresponent en els termes que estableixen, respectivament, els capítols III i IV, per qualsevol mitjà adequat que en garanteixi la constància i l'accessibilitat per a la persona treballadora.

Disposició transitòria única. *Informació sobre les relacions laborals en vigor.*

Les obligacions que preveu aquest Reial decret s'han d'aplicar a les relacions laborals que es trobin vigents a la data de la seva entrada en vigor de la manera següent:

1. L'empresa ha de facilitar a la persona treballadora que la sol·liciti, en el termini de trenta dies hàbils a partir de la recepció de la sol·licitud i sempre que no estigui ja en el seu poder:

- a) La informació a què es refereix l'article 3.
- b) La informació a què es refereix l'article 4, quan la persona treballadora ja hagi marxat a l'estranger a la data de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret.
- c) Qualsevol modificació de les informacions que preveuen les lletres anteriors, d'acord amb l'article 5, si s'ha produït abans de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret.

2. L'empresa ha d'informar sobre qualsevol modificació a què es refereix l'article 5 que s'hagi produït després de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret, d'acord amb el que preveu l'article 7.3.

Disposició derogatòria única. *Derogació del Reial decret 1659/1998, de 24 de juliol, pel qual es desplega l'article 8, apartat 5, de la Llei de l'Estatut dels treballadors en matèria d'informació al treballador sobre els elements essencials del contracte de treball.*

Queda derogat el Reial decret 1659/1998, de 24 de juliol, pel qual es desplega l'article 8, apartat 5, de la Llei de l'Estatut dels treballadors en matèria d'informació al treballador sobre els elements essencials del contracte de treball.

Disposició final primera. *Títol competencial.*

Aquest Reial decret es dicta a l'empara de l'article 149.1.7.a i 18a de la Constitució espanyola, que atribueixen a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes; i bases del règim jurídic de les administracions públiques i del règim estatutari dels seus funcionaris.

Disposició final segona. *Incorporació de dret de la Unió Europea.*

Mitjançant aquest Reial decret s'incorpora parcialment al dret espanyol 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 Unió Europea.

Disposició final tercera. *Habilitació normativa.*

S'habilita la persona titular del Ministeri de Treball i Economia Social perquè dicti totes les disposicions que siguin necessàries per al desplegament i l'execució d'aquesta norma.

Disposició final quarta. *Entrada en vigor.*

Aquesta norma entra en vigor al cap de vint dies de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

9 de setembre de 2026.

FELIPE R.

La vicepresidenta segona del Govern i ministra de Treball i Economia Social,
YOLANDA DÍAZ PÉREZ