CONTRACTAR PERSONAL EN UNA ENTITAT ESPORTIVA: MÉ SINFORMACIÓ I TRANSPARÈNCIA DE DEL 5 D'OCTUBRE DE 2026

Introducció

El Reial decret 723/2026, de 9 de setembre, publicat al BOE el 15 de setembre de 2026, entra en vigor el 5 d'octubre. Aquesta norma afegeix noves obligacions d'informació sobre les condicions de treball, pensades per fer les relacions laborals més transparents i previsibles.

Què canvia a partir del 5 d'octubre?

A l'esport de base predominen les entitats petites, amb juntes formades sobretot per persones voluntàries que dediquen el temps a fer funcionar l'activitat del dia a dia. Fins ara moltes contractacions s'han plantejat d'una manera molt directa: es pacta amb un/a monitor/a o un/a entrenador/a una dedicació i un pagament, i després es fa el contracte.

Amb el Reial decret, **les condicions de treball s'han de definir amb més detall i s'ha de donar a la persona treballadora, per escrit, informació sobre els elements essencials del contracte i sobre les principals condicions de la feina. Cal fer-ho abans que comenci la relació laboral.**

Convé revisar també un costum molt estès: tancar l'acord parlant només d'unes hores aproximades i d'un import net al mes. **Les condicions salarials s'han de plantejar en salari brut, que és la xifra pròpia de la relació laboral.** El net és el que queda un cop aplicades al brut les cotitzacions i les retencions, i pot ser diferent segons la situació de cada persona.

Quina informació haurà de conèixer la persona treballadora?

La nova normativa fa créixer molt la informació que cal donar. Els/les presidents/es, els membres de junta i els responsables no han de conèixer tots els detalls tècnics del dret laboral, però sí tenir clar quines condicions hauran de definir quan vulguin incorporar algú a l'entitat.

Aquesta informació es pot ordenar en cinc grans blocs:

1. Quin treball realitzarà. Cal precisar el lloc de treball, el grup o la categoria professional, les funcions principals i on es farà normalment la feina. La descripció ha de permetre saber amb prou claredat en què consisteix exactament el treball. S'han d'indicar també la data d'inici i, si el contracte és temporal, la data final o la durada prevista i el motiu que el justifica.

Amb el Suport:

2. Quin serà el seu salari brut. S'ha d'indicar el salari base i, si n'hi ha, cada complement salarial, i també cada quan es cobra i de quina manera. Si hi ha conceptes variables, cal explicar com es calculen o quins criteris fan que es percebin.

3. Quan treballarà. S'ha d'informar de la durada i del repartiment de la jornada, de si hi ha treball nocturn o per torns, de les vacances i d'altres aspectes de l'organització del temps de treball. Això té molt a veure amb un sector on són freqüents les jornades parcials, els horaris de tarda i de cap de setmana, els calendaris d'entrenaments i competicions i els contractes fixos discontinus lligats a la temporada esportiva.

4. Quines altres condicions regulen la relació laboral. La persona també ha de saber quin és el període de prova, la formació, el conveni col·lectiu que s'aplica, com es poden modificar certes condicions de treball i com es pot acabar el contracte.

5. Quines polítiques o instruments de l'entitat afecten la relació laboral. Hi entra el que correspongui en igualtat i conciliació, els protocols contra l'assetjament sexual o per raó de sexe, les mesures LGTBI, el sistema de col·laboració en la gestió de la Seguretat Social i l'existència de sistemes automatitzats o algorítmics que puguin intervenir en decisions laborals.

En alguns d'aquests punts, com el salari base i els complements, la jornada ordinària, el període de prova, la formació o l'extinció, es pot fer una referència precisa a la llei o al conveni aplicable, sempre que quedi clar quines disposicions s'apliquen.

Una nova manera de preparar les contractacions

Una de les conseqüències és que certes qüestions que abans es podien acabar de decidir mentre es feia la contractació hauran d'estar clares abans. Si l'entitat vol incorporar un/a coordinador/a, haurà de saber quines funcions farà, quina jornada tindrà i com es repartirà, quin serà el seu salari brut i quins complements podrà cobrar, entre altres condicions.

Treballar d'aquesta manera exigeix més coordinació entre les persones responsables de l'entitat i el/la professional o proveïdor/a que dona suport a la gestió laboral. Aquest/a professional pot decidir com es formalitza la contractació i preparar els documents, però necessita que l'entitat tingui definides abans les condicions pactades amb la persona.

La lògica és més clara: **primer es defineixen les condicions, després es documenten i, finalment, comença la relació laboral.** Així les condicions pactades queden ben reflectides en la documentació laboral.

Com rebrà aquesta informació la persona treballadora?

El SEPE ha posat a disposició de les empreses i de les persones treballadores un **model de document informatiu** sobre els elements essencials del contracte, que ajuda a incorporar la informació que demana la norma. L'obligació d'informar no queda condicionada a l'existència del model.

No sempre cal lliurar un document a part del contracte. Si el contracte escrit que rep la persona ja recull tota la informació exigida, l'obligació queda complerta; si només en recull una part, la resta s'ha de completar per escrit. El document es pot donar en paper o en format electrònic, sempre que sigui accessible, es pugui guardar i imprimir i l'entitat conservi una prova de l'enviament o de la

recepció. Si la persona té una discapacitat o una capacitat intel·lectual límit, l'entitat ha d'assegurar que la informació sigui accessible i que s'entengui.

Quan algú ha de treballar normalment a l'estranger, s'afegeix informació sobre el país o països, la durada, la moneda del salari, les retribucions i les compensacions de despeses i la repatriació, que s'ha de donar abans de la partida. No cal si cada període de treball fora no supera quatre setmanes consecutives.

Què passa amb les persones que ja estan contractades?

L'entrada en vigor no vol dir refer de seguida tots els contractes que ja existeixen. En les relacions laborals vigents el 5 d'octubre de 2026, la persona treballadora pot demanar la informació que preveu el nou Reial decret i que encara no tingui. Si ho fa, l'entitat té 30 dies hàbils des que rep la petició per donar-la. No és un termini que comenci el 5 d'octubre per a totes les entitats.

I si les condicions canvien durant la temporada?

Els canvis de condicions són normals durant la temporada. Un/a monitor/a pot passar a fer més hores, canviar d'horari, assumir altres funcions o veure alterades altres condicions a mesura que avança l'any esportiu.

Si el canvi afecta una condició sobre la qual cal informar, la nova informació **s'ha de donar per escrit com més aviat sigui possible i, com a molt tard, el dia que el canvi tingui efectes.** Per això no n'hi ha prou de posar per escrit canvis que ja s'estan aplicant. Quan l'entitat sàpiga que haurà de canviar les condicions d'una persona, ho haurà de dir amb temps al/a la professional o proveïdor/a que l'ajuda en la gestió laboral, perquè ho pugui valorar i formalitzar abans que el canvi sigui efectiu.

No cal comunicar el canvi per escrit si la informació derivava d'una referència a la llei o al conveni i és aquesta norma la que ha canviat. Informar tampoc substitueix l'obligació de formalitzar el contracte per escrit ni els procediments legals per modificar-lo.

Més transparència en les relacions laborals de les entitats esportives

El Reial decret 723/2026 afegeix exigències de documentació, però el seu abast és més ampli: parteix de la idea que les persones treballadores han de conèixer des de l'inici les condicions essencials de la seva relació laboral.

Per a les entitats esportives això vol dir posar més atenció a la preparació de cada incorporació. Les juntes directives i les persones responsables no s'han de convertir en especialistes en dret laboral ni fer la feina tècnica que correspon als professionals que els donen suport. Els toca definir amb claredat què ofereix l'entitat i quines condicions pacta amb la persona que vol incorporar.

Més transparència ha de servir perquè l'entitat i la persona treballadora coneguin des del primer moment les bases de la seva relació i perquè les condicions pactades quedin ben recollides en la documentació que les formalitza.

Us recordem que SAEE (SERVEI D'ATENCIÓ A LES ENTITATS ESPORTIVES DEL CONSELL ESPORTIU DEL GARRAF) està a la vostra disposició per assessorar-vos en totes aquelles temàtiques comptables, fiscals, laborals, jurídiques, entre d'altres que siguin del vostre interès.

Telèfon: 676621829
Email: saee@cegarraf.cat

Amb el Suport: