

Noves obligacions d'informació laboral del RD 723/2026

S'amplia la informació que les empreses han de facilitar sobre les condicions de treball i reforça la transparència en les relacions laborals.

El 5 d'octubre de 2026 entra en vigor el **Reial decret 723/2026**, que actualitza les obligacions de les empreses a l'hora d'informar les persones treballadores sobre les seves condicions laborals.

La nova norma, publicada al **BOE el 15 de setembre**, transposa parcialment la Directiva europea sobre condicions laborals transparents i previsibles i substitueix l'actual regulació sobre la informació que s'ha de facilitar a les persones treballadores.

L'objectiu és que les persones treballadores disposin de més informació sobre les condicions en què desenvolupen la seva feina i puguin conèixer amb més precisió els seus drets i obligacions.

Més informació sobre les condicions de treball

Una de les principals novetats és l'ampliació de la informació que l'empresa haurà de facilitar per escrit abans de l'inici de la relació laboral.

Entre altres qüestions, haurà d'incloure:

- El lloc de treball i, si escau, les situacions de mobilitat, treball a distància o prestació de serveis en diferents centres.
- El lloc, la categoria o el grup professional i les funcions que es desenvoluparan.
- La durada del contracte i, en els contractes temporals, la causa concreta que en justifica la temporalitat.
- El salari, incloent-hi el salari base, els complements, la periodicitat del pagament i els criteris de càlcul de les retribucions variables.
- La jornada i l'horari, inclosa la distribució de la jornada, els torns, el treball nocturn, les hores extraordinàries i, quan correspongui, la distribució irregular.
- Les vacances i el procediment per determinar-ne el gaudi.
- El període de prova, quan s'hagi pactat, i les seves condicions.
- La formació que l'empresa ofereixi o estigui obligada a proporcionar.
- El procediment d'extinció del contracte, els requisits formals i els terminis de preavís.

- El conveni col·lectiu aplicable, que haurà d'estar identificat de manera concreta.
- La informació sobre plans d'igualtat i protocols davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com, quan correspongui, les mesures relacionades amb la igualtat de les persones LGTBI.
- La informació sobre sistemes algorítmics o automatitzats de presa de decisions quan puguin afectar les condicions de treball.

La informació general haurà de facilitar-se, amb caràcter general, abans de l'inici de la relació laboral. Quan es produeixin modificacions de les condicions de treball, aquestes s'hauran de comunicar per escrit tan aviat com sigui possible i, com a màxim, quan entrin en vigor. En les relacions laborals iniciades abans de l'entrada en vigor del Reial decret, la nova informació es podrà sol·licitar a l'empresa, que haurà de facilitar-la en un termini màxim de 30 dies.

A més, la informació haurà de presentar-se de manera accessible i comprensible per a les persones treballadores amb discapacitat o amb capacitat intel·lectual límit.

Més transparència també davant l'ús d'algoritmes

La nova regulació incorpora una qüestió especialment vinculada a les noves formes d'organització del treball: les empreses hauran d'informar de l'existència de sistemes algorítmics o automatitzats de presa de decisions quan aquests puguin afectar aspectes com la jornada, l'assignació de tasques, la remuneració, la promoció o l'extinció de la relació laboral.

Aquesta obligació cobra especial rellevància davant la incorporació creixent de sistemes automatitzats i eines d'intel·ligència artificial en la gestió de les relacions laborals.

Què passa amb la formació obligatòria?

El nou Reial decret amplia la informació sobre la formació, però deixa marge per resoldre una qüestió important: les garanties concretes de la formació obligatòria a càrrec de l'empresa.

La Directiva europea estableix que aquesta formació ha de ser gratuïta per a la persona treballadora i considerar-se temps de treball, en la mesura del possible dins de l'horari laboral. La nova regulació no desenvolupa aquesta qüestió amb tota la claredat necessària, de manera que caldrà veure com s'aplica en la pràctica i com es concreta en cada cas.

La transparència és una eina perquè les persones treballadores coneguin les seves condicions laborals i puguin defensar els seus drets.

Per això, des de la **USOC** considerem important que aquesta nova regulació no es quedi únicament en l'obligació formal de lliurar informació. La seva aplicació efectiva haurà d'anar acompanyada del compliment real de les obligacions empresarials i del control corresponent. El nou marc també haurà de permetre detectar i abordar situacions en què les condicions laborals no siguin prou clares o previsibles.

Si tens dubtes, no dubtis a contactar amb el teu referent sindical a la USOC.

