Obligaciones de transparencia en las condiciones laborales: precauciones en la redacción de los contratos y de la información facilitada a las personas trabajadoras

El Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, que entró en vigor el pasado 5 de octubre de 2026, ha introducido nuevas obligaciones de información sobre las condiciones de trabajo, en el marco de la transposición parcial de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles.

La nueva regulación refuerza el deber empresarial de facilitar a las personas trabajadoras información sobre determinadas condiciones esenciales de su relación laboral, ya sea mediante el propio contrato de trabajo o a través de la documentación informativa correspondiente.

Su aplicación práctica plantea, sin embargo, una cuestión jurídica que consideramos especialmente relevante y sobre la que queremos llamar la atención de las empresas y entidades: la necesidad de distinguir entre el cumplimiento de una obligación legal de información y el reconocimiento contractual de un derecho o de una condición de trabajo.

1. La diferencia entre informar y contractualizar una condición laboral

La finalidad de la nueva regulación es garantizar que las personas trabajadoras dispongan de información clara, suficiente y accesible sobre las condiciones que rigen su relación laboral.

Desde esta perspectiva, entendemos que el cumplimiento del deber legal de información no debería comportar, por sí mismo, la incorporación de todas las condiciones comunicadas como derechos contractuales individuales.

Así, cuando una determinada condición deriva de una disposición legal, de un convenio colectivo, de un acuerdo colectivo o de una decisión empresarial, su inclusión en la documentación informativa no debería alterar su naturaleza jurídica ni impedir su modificación posterior por los procedimientos legalmente aplicables.

No obstante, no se puede descartar que se planteen interpretaciones según las cuales la incorporación expresa de una condición al contrato de trabajo pueda comportar su reconocimiento como derecho contractual individual, especialmente cuando la redacción utilizada no permita identificar claramente su origen o su naturaleza.

Esta distinción tiene consecuencias prácticas importantes.

Si la condición se recoge únicamente a efectos informativos, su modificación, cuando sea jurídicamente procedente, exigirá actualizar la información facilitada a la persona trabajadora, sin perjuicio de los requisitos legales que correspondan a la modificación.

En cambio, si se considera que la condición ha quedado incorporada al contrato como un derecho individual, su modificación podría quedar sujeta a las limitaciones propias de las condiciones contractuales, incluso cuando la regulación colectiva o la decisión empresarial de la que procedía hubiera cambiado.

Por este motivo, es especialmente importante evitar que la forma de comunicar una condición laboral pueda interpretarse como una voluntad empresarial de reconocer un derecho individual adicional o de consolidar una condición que, por su naturaleza, es modificable o temporal.

2. Recomendaciones para la redacción de los contratos y de la documentación informativa

Con la finalidad de reducir los riesgos interpretativos, recomendamos adoptar las siguientes precauciones:

a. Identificar expresamente el origen de cada condición laboral

Siempre que sea posible, conviene precisar si la condición comunicada deriva de:

Una disposición legal o reglamentaria.
Un convenio colectivo.
Un acuerdo o pacto colectivo de empresa.
Una decisión o política empresarial.
Un pacto contractual individual.

Esta identificación permite delimitar la naturaleza jurídica de la condición y el régimen aplicable a su eventual modificación.

b. Incorporar referencias a la normativa o a los instrumentos colectivos vigentes en cada momento

Cuando una condición derive de una norma, de un convenio colectivo o de un acuerdo colectivo, recomendamos que la información indique expresamente que será aplicable la regulación vigente en cada momento.

A modo de ejemplo:

«Esta condición se rige por lo establecido en el convenio colectivo aplicable, en su redacción vigente en cada momento, sin que su inclusión en este documento, efectuada en cumplimiento de las obligaciones legales de información, implique el reconocimiento de una condición contractual individual distinta de la prevista en dicha regulación».

Esta precaución resulta especialmente recomendable cuando la regulación colectiva pueda experimentar modificaciones durante la vigencia de la relación laboral.

c. Utilizar adecuadamente las remisiones permitidas por la normativa

En aquellas materias en las que la normativa permita cumplir el deber de información mediante una remisión a las disposiciones legales, reglamentarias o convencionales aplicables, recomendamos utilizar esta posibilidad siempre que resulte adecuada y suficiente.

En estos casos, conviene identificar con precisión la fuente reguladora e indicar que la remisión se refiere a su versión vigente en cada momento.

Esta técnica puede resultar especialmente útil en materias como la retribución, la jornada, las vacaciones o el período de prueba, en los términos y con los límites previstos por la normativa aplicable.

d. Distinguir la descripción informativa de la condición de su reconocimiento contractual

Cuando sea necesario describir expresamente una determinada condición de trabajo, conviene que la redacción deje claro que se trata de información sobre el régimen aplicable y no necesariamente de un compromiso contractual autónomo.

Esta precaución es especialmente importante en relación con las condiciones derivadas de políticas empresariales o acuerdos colectivos, como determinados sistemas de retribución variable, incentivos o dirección por objetivos (DPO).

En estos supuestos, recomendamos identificar el instrumento que regula la condición y precisar que su aplicación queda sujeta a los términos, requisitos y período de vigencia que se establezcan en él.

e. Delimitar expresamente las condiciones de duración temporal

Cuando la condición comunicada tenga una vigencia limitada, es especialmente importante indicar:

El período concreto durante el cual resulta aplicable.
El acuerdo, pacto o decisión del que deriva.
Su carácter temporal y, en su caso, no consolidable.
La sujeción de su eventual prórroga o modificación al instrumento que la regula.

Así, por ejemplo, cuando se informe de un sistema anual de DPO, convendrá precisar que las condiciones comunicadas corresponden exclusivamente al ejercicio de referencia, sin que la información facilitada implique necesariamente su continuidad en ejercicios posteriores.

Igualmente, cuando se trate de condiciones derivadas de pactos colectivos de empresa de duración limitada, es recomendable hacer constar expresamente su naturaleza colectiva y su vigencia temporal para evitar que puedan interpretarse como compromisos contractuales individuales de carácter indefinido.

3. Una precaución adicional: revisar la redacción de las cláusulas contractuales

Más allá de la documentación informativa, consideramos conveniente revisar las cláusulas de los modelos de contrato de trabajo que utilizan habitualmente las empresas y entidades.

En particular, hay que prestar atención a las cláusulas que reproducen literalmente condiciones establecidas en convenios colectivos, acuerdos de empresa o políticas internas, sin identificar su origen ni precisar que su aplicación queda vinculada a la vigencia y a los términos de la fuente que las regula.

También es recomendable diferenciar, tanto en la estructura como en la redacción de los documentos, las condiciones que son objeto de un pacto contractual individual de las que se comunican exclusivamente en cumplimiento de las obligaciones legales de transparencia.

En cualquier caso, hay que tener presente que la inclusión de una cláusula informativa o de una reserva sobre la naturaleza no contractual de una condición no puede privar a la persona trabajadora de los derechos que legal o contractualmente le correspondan, ni sustituir los procedimientos exigibles para modificar las condiciones de trabajo.

Su utilidad consiste, fundamentalmente, en dejar constancia del origen, la naturaleza y el alcance de la condición comunicada y en evitar interpretaciones que no se correspondan con la voluntad de las partes ni con la regulación aplicable.

4. Consideración final

Las nuevas obligaciones de información responden a una finalidad legítima de transparencia y previsibilidad en las relaciones laborales.

Sin embargo, su aplicación exige especial cuidado en la redacción de los contratos y de los documentos informativos, para evitar que el cumplimiento de una obligación formal pueda generar controversias sobre la naturaleza jurídica de las condiciones comunicadas.

Nuestra recomendación es revisar los modelos contractuales y la documentación informativa que se utilizan habitualmente, identificar adecuadamente el origen de las condiciones laborales e incorporar, cuando corresponda, referencias expresas a la normativa, a los convenios, a los acuerdos o a las políticas empresariales vigentes en cada momento.

En definitiva, se trata de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de transparencia sin que la información facilitada pueda interpretarse indebidamente como el reconocimiento de derechos contractuales individuales distintos de los que realmente corresponden.

Nota informativa: Este boletín tiene por objeto informar sobre las novedades que consideramos de interés. En ningún caso pretende ofrecer asesoramiento jurídico. Si tienen alguna duda o desean una aclaración o más información sobre el contenido del boletín, pueden ponerse en contacto con los profesionales del despacho.