Obligacions de transparència en les condicions laborals: precaucions en la redacció dels contractes i de la informació facilitada a les persones treballadores

El Reial decret 723/2026, de 9 de setembre, que va entrar en vigor el passat 5 d'octubre de 2026, ha introduït noves obligacions d'informació sobre les condicions de treball, en el marc de la transposició parcial de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unes condicions laborals transparents i previsibles.

La nova regulació reforça el deure empresarial de facilitar a les persones treballadores informació sobre determinades condicions essencials de la seva relació laboral, ja sigui mitjançant el mateix contracte de treball o a través de la documentació informativa corresponent.

La seva aplicació pràctica planteja, però, una qüestió jurídica que considerem especialment rellevant i sobre la qual volem cridar l'atenció de les empreses i entitats: la necessitat de distingir entre el compliment d'una obligació legal d'informació i el reconeixement contractual d'un dret o d'una condició de treball.

1. La diferència entre informar i contractualitzar una condició laboral

La finalitat de la nova regulació és garantir que les persones treballadores disposin d'una informació clara, suficient i accessible sobre les condicions que regeixen la seva relació laboral.

Des d'aquesta perspectiva, entenem que el compliment del deure legal d'informació no hauria de comportar, per si mateix, la incorporació de totes les condicions comunicades com a drets contractuals individuals.

Així, quan una determinada condició deriva d'una disposició legal, d'un conveni col·lectiu, d'un acord col·lectiu o d'una decisió empresarial, la seva inclusió en la documentació informativa no hauria d'alterar-ne la naturalesa jurídica ni impedir-ne la modificació posterior pels procediments legalment aplicables.

No obstant això, no es pot descartar que es plantegin interpretacions segons les quals la incorporació expressa d'una condició al contracte de treball pugui comportar-ne el reconeixement com a dret contractual individual, especialment quan la redacció utilitzada no permet identificar clarament el seu origen o la seva naturalesa.

Aquesta distinció té conseqüències pràctiques importants.

Si la condició es recull únicament a efectes informatius, la seva modificació, quan sigui jurídicament procedent, exigirà actualitzar la informació facilitada a la persona treballadora, sens perjudici dels requisits legals que corresponguin a la modificació.

En canvi, si es considera que la condició ha quedat incorporada al contracte com un dret individual, la seva modificació podria quedar sotmesa a les limitacions pròpies de les condicions contractuals, fins i tot quan la regulació col·lectiva o la decisió empresarial de la qual procedia hagués canviat.

Per aquest motiu, és especialment important evitar que la forma de comunicar una condició laboral pugui interpretar-se com una voluntat empresarial de reconèixer un dret individual addicional o de consolidar una condició que, per la seva naturalesa, és modificable o temporal.

2. Recomanacions per a la redacció dels contractes i de la documentació informativa

Amb la finalitat de reduir els riscos interpretatius, recomanem adoptar les precaucions següents:

a. **Identificar expressament l'origen de cada condició laboral.** Sempre que sigui possible, convé precisar si la condició comunicada deriva de:

   Una disposició legal o reglamentària.
   Un conveni col·lectiu.
   Un acord o pacte col·lectiu d'empresa.
   Una decisió o política empresarial.
   Un pacte contractual individual.

   Aquesta identificació permet delimitar la naturalesa jurídica de la condició i el règim aplicable a la seva eventual modificació.

b. **Incorporar referències a la normativa o als instruments col·lectius vigents en cada moment**

   Quan una condició derivi d'una norma, d'un conveni col·lectiu o d'un acord col·lectiu, recomanem que la informació inclogui una referència expressa al fet que serà aplicable la regulació que resulti vigent en cada moment.

   A títol d'exemple:

   «Aquesta condició es regeix pel que estableix el conveni col·lectiu aplicable, en la seva redacció vigent en cada moment, sense que la seva inclusió en aquest document, efectuada en compliment de les obligacions legals d'informació, impliqui el reconeixement d'una condició contractual individual diferent de la prevista en aquesta regulació.»

   Aquesta precaució resulta especialment recomanable quan la regulació col·lectiva pugui experimentar modificacions durant la vigència de la relació laboral.

c. Utilitzar adequadament les remissions permeses per la normativa

En aquelles matèries en què la normativa permeti complir el deure d'informació mitjançant una remissió a les disposicions legals, reglamentàries o convencionals aplicables, recomanem utilitzar aquesta possibilitat sempre que resulti adequada i suficient.

En aquests casos, convé identificar amb precisió la font reguladora i indicar que la remissió es refereix a la seva versió vigent en cada moment.

Aquesta tècnica pot resultar especialment útil en matèries com la retribució, la jornada, les vacances o el període de prova, en els termes i amb els límits previstos per la normativa aplicable.

d. Distingir la descripció informativa de la condició del seu reconeixement contractual.

Quan sigui necessari descriure expressament una determinada condició de treball, és convenient que la redacció deixi clar que es tracta d'una informació sobre el règim aplicable i no necessàriament d'un compromís contractual autònom.

Aquesta precaució és especialment important en relació amb les condicions derivades de polítiques empresarials o acords col·lectius, com ara determinats sistemes de retribució variable, incentius o direcció per objectius (DPO).

En aquests supòsits, recomanem identificar l'instrument que regula la condició i precisar que la seva aplicació queda subjecta als termes, requisits i període de vigència que s'hi estableixin.

e. Delimitar expressament les condicions de durada temporal

Quan la condició comunicada tingui una vigència limitada, és especialment important indicar:

El període concret durant el qual resulta aplicable.
L'acord, pacte o decisió del qual deriva.
El seu caràcter temporal i, si escau, no consolidable.
La subjecció de la seva eventual pròrroga o modificació a l'instrument que la regula.

Així, per exemple, quan s'informi d'un sistema anual de DPO, convindrà precisar que les condicions comunicades corresponen exclusivament a l'exercici de referència, sense que la informació facilitada impliqui necessàriament la seva continuïtat en exercicis posteriors.

Igualment, quan es tracti de condicions derivades de pactes col·lectius d'empresa de durada limitada, és recomanable fer constar expressament la seva naturalesa col·lectiva i la seva vigència temporal, per evitar que puguin interpretar-se com a compromisos contractuals individuals de caràcter indefinit.

3. Una precaució addicional: revisar la redacció de les clàusules contractuals

Més enllà de la documentació informativa, considerem convenient revisar les clàusules dels models de contracte de treball que utilitzen habitualment les empreses i entitats.

En particular, cal prestar atenció a les clàusules que reprodueixen literalment condicions establertes en convenis col·lectius, acords d'empresa o polítiques internes, sense identificar-ne l'origen ni precisar que la seva aplicació queda vinculada a la vigència i als termes de la font que les regula.

També és recomanable diferenciar, tant en l'estructura com en la redacció dels documents, les condicions que són objecte d'un pacte contractual individual de les que es comuniquen exclusivament en compliment de les obligacions legals de transparència.

En qualsevol cas, cal tenir present que la inclusió d'una clàusula informativa o d'una reserva sobre la naturalesa no contractual d'una condició no pot privar la persona treballadora dels drets que legalment o contractualment li corresponguin, ni substituir els procediments exigibles per modificar les condicions de treball.

La seva utilitat consisteix, fonamentalment, a deixar constància de l'origen, la naturalesa i l'abast de la condició comunicada i a evitar interpretacions que no es corresponguin amb la voluntat de les parts ni amb la regulació aplicable.

4. Consideració final

Les noves obligacions d'informació responen a una finalitat legítima de transparència i previsibilitat en les relacions laborals.

Tanmateix, la seva aplicació exigeix una especial cura en la redacció dels contractes i dels documents informatius, per evitar que el compliment d'una obligació formal pugui generar controvèrsies sobre la naturalesa jurídica de les condicions comunicades.

La nostra recomanació és revisar els models contractuals i la documentació informativa que s'utilitzen habitualment, identificar adequadament l'origen de les condicions laborals i incorporar, quan correspongui, referències expresses a la normativa, als convenis, als acords o a les polítiques empresarials vigents en cada moment.

En definitiva, es tracta de garantir el compliment de les obligacions de transparència sense que la informació facilitada pugui interpretar-se, indegudament, com el reconeixement de drets contractuals individuals diferents dels que realment corresponen.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si teniu cap dubte o voleu algun aclariment o més informació sobre el contingut d'aquest butlletí, no dubteu a posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.