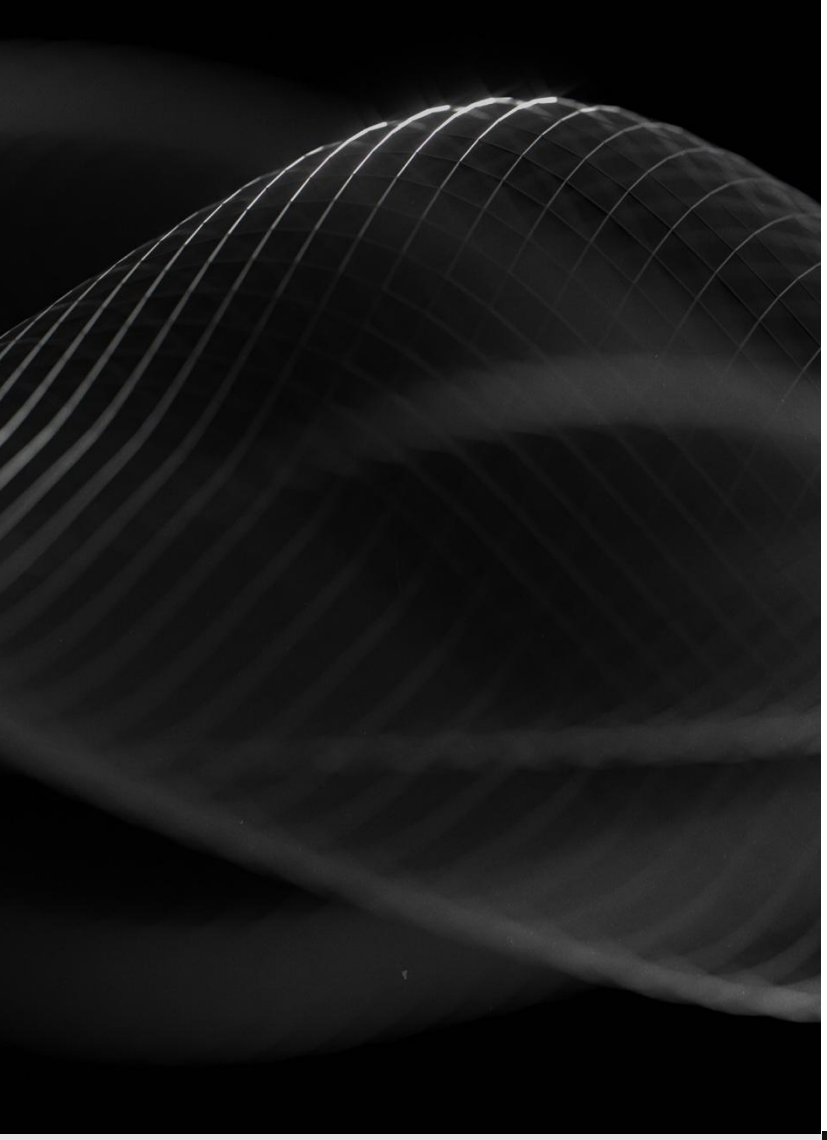


ECIJA

NOTA INFORMATIVA

Real Decreto-ley 39/2026

Refuerza la transparencia laboral y retributiva

La nueva norma amplía las obligaciones de información sobre las condiciones de trabajo y las retribuciones, introduce nuevas garantías frente a las represalias y exige ofrecer información salarial desde el propio proceso de selección.

Noviembre 2026



Uso público

Claves del RDL 39/2026

- El 19 de noviembre de 2026 entra en vigor el **Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre**, una reforma de especial relevancia para la gestión de las relaciones laborales y de los recursos humanos.

- La norma completa la transposición al ordenamiento español de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, e incorpora la Directiva (UE) 2023/970, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Para ello, modifica, entre otras normas, el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva, la Ley de Empleo, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y la Ley de Contratos del Sector Público.

- La reforma despliega sus efectos en todas las fases de la relación laboral: desde la publicación de la oferta de empleo hasta la extinción del contrato, pasando por la información sobre las condiciones de trabajo, el acceso a vacantes más estables y el conocimiento de los criterios utilizados para determinar las retribuciones.

Más información sobre las condiciones de trabajo

La empresa deberá informar por escrito a la persona trabajadora y a su representación legal sobre los elementos esenciales de la relación laboral que no figuren en el contrato, tanto en el momento de su inicio como cuando se produzcan modificaciones posteriores.

La principal novedad es que esta obligación se extiende a **todas las relaciones laborales, con independencia de su duración**. Desaparece así la anterior exclusión de los contratos de duración no superior a cuatro semanas. Para las relaciones laborales inferiores a cuatro semanas que se encuentren vigentes a la entrada en vigor de la norma, la información deberá facilitarse en los diez días hábiles siguientes a su solicitud, salvo que ya obre en poder de la persona trabajadora.Conviene subrayar que la información debe facilitarse también a la representación legal de las personas trabajadoras (**RLPT**), lo que obliga a establecer un flujo de comunicación sistemático y compatible con la normativa de protección de datos. Asimismo, la empresa deberá notificar a la RLPT los contratos de duración determinada cuando no exista obligación de entregarle su copia básica (artículo 15.7 del Estatuto de los Trabajadores).

También se refuerza la protección de quienes realizan horas complementarias. La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio colectivo establezca un plazo inferior. Si la empresa incumple estas exigencias, podrá rechazarse la asignación sin consecuencias desfavorables. Además, si las horas inicialmente comunicadas son canceladas total o parcialmente, se conservará el derecho a percibir la retribución correspondiente a las horas no realizadas.

Nuevos límites para el período de prueba

El Real Decreto-ley revisa el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores y establece límites máximos que, con carácter general, no podrán ser superados:

- Seis meses para las personas trabajadoras técnicas tituladas.
- Dos meses para las restantes personas trabajadoras.
- Tres meses para las personas no técnicas tituladas en empresas de menos de 25 personas trabajadoras.
- Un mes en los contratos temporales de duración igual o superior a seis meses.

Cuando el contrato temporal tenga una duración inferior a seis meses, el período de prueba deberá reducirse proporcionalmente. Los convenios colectivos únicamente podrán fijar una duración superior cuando exista una justificación expresa vinculada a la naturaleza del empleo, al interés de la persona trabajadora o a la necesidad de evaluar su idoneidad en caso de suspensión de la relación laboral.

Se mantiene, además, la nulidad del pacto de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado ya las mismas funciones en la empresa con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación. En cuanto a la reducción proporcional en contratos temporales, entendemos que, por ejemplo, en un contrato de tres meses el período de prueba no debería exceder de quince días.

Derecho a solicitar un empleo más estable y previsible

El nuevo artículo 21 bis del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a solicitar el acceso a puestos vacantes que permitan:

- La conversión entre trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial o el incremento de la jornada de las personas contratadas a tiempo parcial.
- La transformación de contratos temporales, incluidos los formativos, en contratos indefinidos, incluidos los fijos-discontinuos.
- El paso de un contrato fijo-discontinuo a un contrato indefinido ordinario.
- El acceso a otras condiciones de mayor previsibilidad, duración o estabilidad, en este último caso cuando se cuente con una antigüedad mínima de seis meses.

La empresa deberá informar, mediante cualquier medio que asegure la recepción de la información, de las vacantes existentes tanto a la plantilla como a su representación legal y responder a las solicitudes por escrito y de forma motivada. El plazo máximo será de un mes con carácter general y de tres meses para las empresas cuya plantilla no supere las diez personas.

La solicitud no determina automáticamente la conversión del contrato o la adjudicación de la vacante, pero sí obliga a la empresa a examinarla y justificar su decisión.

Los convenios colectivos o, en su defecto, los acuerdos de empresa podrán establecer procedimientos específicos para la presentación de las solicitudes y la comunicación de las vacantes, respetando en todo caso los límites legales. No informar sobre las vacantes o no contestar a las solicitudes en los términos del artículo 21 bis constituye infracción grave.

Mayor protección del empleo en paralelo

La empresa no podrá prohibir ni limitar que una persona trabajadora preste servicios para otras compañías ni dispensarle un trato desfavorable por esta circunstancia.

Las restricciones solo podrán fundarse en causas objetivas, como la protección de la salud y la seguridad, la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la prevención de conflictos de intereses. Se mantiene, no obstante, la posibilidad de acordar un pacto de plena dedicación cuando exista una compensación económica.

La garantía de indemnidad se incorpora expresamente al Estatuto de los Trabajadores

La reforma reconoce de forma expresa el derecho a no sufrir perjuicios, tratos desfavorables o represalias como consecuencia del ejercicio o reclamación de derechos laborales, ya sea ante la propia empresa o mediante acciones administrativas o judiciales.

Las decisiones empresariales adoptadas como reacción frente a esas reclamaciones serán nulas. Además, las represalias pasan a estar tipificadas específicamente como infracciones muy graves. Aunque la garantía de indemnidad ya encontraba protección constitucional y jurisprudencial, su incorporación expresa al Estatuto de los Trabajadores refuerza su visibilidad y facilita su exigencia en las relaciones laborales.

Un nuevo nivel de transparencia retributiva

La modificación del Real Decreto 902/2020 amplía notablemente las obligaciones empresariales en materia salarial. Las empresas deberán poner a disposición de las personas trabajadoras y de su representación legal los criterios objetivos y neutros utilizados para determinar las retribuciones y los niveles retributivos. En las empresas de 50 o más personas, esta información comprenderá también los criterios de progresión salarial, cuando esté prevista su aplicación. Esta información deberá mantenerse actualizada y ponerse de nuevo a disposición de la plantilla y de su representación legal cada vez que se modifiquen los criterios, los niveles retributivos o, en su caso, los criterios de progresión.

La forma de cumplir esta obligación depende del origen de los criterios: cuando estén fijados en el convenio colectivo, bastará con remitir expresamente a los preceptos concretos que los contienen; cuando no lo estén o cuando la empresa abone mejoras retributivas voluntarias de cualquier naturaleza, deberá poner directamente a disposición la información sobre los criterios utilizados. La información deberá facilitarse en un formato accesible para las personas con discapacidad. Este punto tiene especial relevancia práctica, ya que buena parte de las diferencias retributivas suele concentrarse en complementos voluntarios, retribución variable y bonus.

El registro retributivo, que debe comprender a toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, deberá incluir las medias aritméticas y las medianas de lo realmente percibido, tanto en cómputo anual como por hora de trabajo, desglosadas por sexo y por conceptos retributivos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel retributivo, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada con una antelación mínima de diez días antes de su elaboración o modificación. El registro y su documentación de soporte deberán conservarse durante cuatro años.

Asimismo, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores refuerza el acceso de la representación legal al registro salarial: la posibilidad de que la información permita identificar, directa o indirectamente, la retribución individual de una persona trabajadora no impedirá dicho acceso, sin perjuicio de las obligaciones de confidencialidad y de las garantías en materia de protección de datos.

Las auditorías retributivas deberán analizar, como mínimo, la información correspondiente a los últimos tres años, incluida la proporción de mujeres y hombres en cada grupo, categoría o nivel retributivo, la evolución de las diferencias retributivas y las mejoras recibidas tras la reincorporación de los permisos por nacimiento y cuidado del menor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Cuando se detecten diferencias que no puedan justificarse mediante criterios objetivos y neutros respecto del género, la empresa deberá aprobar un plan de actuación, con objetivos, actuaciones concretas, responsables y cronograma, y corregirlas en un plazo razonable que en ningún caso podrá ser superior a de seis meses.

De la obligación de registrar al derecho a conocer

Las personas trabajadoras podrán solicitar, directamente o a través de su representación legal o del Instituto de las Mujeres, una vez al año o cuando se produzcan cambios que lo justifiquen, información escrita sobre:

- Su retribución individual.

- Las retribuciones medias, en términos anuales y por hora de trabajo y desglosadas por sexo, de quienes realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- El salario base y cada uno de los complementos salariales y extrasalariales.

La empresa deberá responder en un plazo máximo de dos meses e informar a toda la plantilla, al menos una vez al año, sobre la existencia de este derecho y sobre el procedimiento para ejercerlo.

Si la información recibida es inexacta o incompleta, la persona trabajadora podrá pedir aclaraciones, que deberán contestarse de forma motivada en el plazo de quince días. Este derecho puede ejercerse también por quienes hayan dejado de prestar servicios en la empresa, respecto del período en que estuvieron vinculados a ella, siempre que lo soliciten en el plazo de un año desde el cese.

La empresa podrá exigir que la información relativa a otras personas trabajadoras se utilice exclusivamente para el ejercicio del derecho a la igualdad retributiva. En todo caso, el tratamiento de los datos derivado de estas obligaciones deberá ajustarse al Reglamento General de Protección de Datos y a la Ley Orgánica 3/2018, con medidas de minimización y de control del acceso a la información.

La reforma reconoce también el derecho a comunicar o revelar la propia retribución para defender la igualdad salarial y declara nulas las cláusulas contractuales que impidan divulgarla.

Por otra parte, el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores fija en tres años el plazo de prescripción de las acciones por vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación en materia retributiva, que se computa desde el momento en que cese la situación discriminatoria. Se trata de un cambio con incidencia directa en la cuantificación de las contingencias empresariales.

¿Qué cambia respecto del régimen anterior?

Materia	Régimen anterior	Nuevo régimen
Información contractual	El régimen específico no alcanzaba a las relaciones de duración igual o inferior a cuatro semanas	Se aplica a todas las relaciones laborales, con independencia de su duración
Período de prueba	Los límites legales operaban, en buena medida, en defecto de regulación convencional	Los máximos legales solo pueden superarse por convenio mediante justificación expresa
Transición a otro empleo	Derechos dispersos sobre vacantes y determinadas conversiones contractuales	Derecho sistematizado a solicitar puestos vacantes más estables o previsibles y a recibir respuesta motivada
Empleo paralelo	Regulación centrada en la concurrencia y la plena dedicación	Se prohíben las restricciones generales y se exigen causas objetivas
Información retributiva	Acceso principalmente articulado mediante el registro salarial	Derecho individual a solicitar información propia y comparativa

Materia	Régimen anterior	Nuevo régimen
Justificación de diferencias	Justificación obligatoria del 25 % en empresas de 50 o más personas	El umbral se mantiene en el 25 % para empresas de 50 a 99 personas y se reduce al 5 % para empresas de 100 o más
Ofertas de empleo	No existía una obligación general de publicar la retribución	Deben incluir la retribución inicial y el convenio colectivo aplicable
Historial salarial	No existía una prohibición laboral general y expresa	Queda prohibido preguntar por las retribuciones actuales o anteriores
Garantía de indemnidad	Construcción constitucional y jurisprudencial, sin previsión expresa en el Estatuto	Reconocimiento expreso en los artículos 4.2.h) y 17.1 ET e infracción muy grave específica
Prescripción retributiva	Plazo general de un año del artículo 59 ET	Tres años desde que cese la situación discriminatoria
Brecha retributiva	Sin obligación de remisión a un órgano público	Remisión periódica a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva en empresas de 50 o más personas

El salario deberá aparecer en las ofertas de empleo

La Ley de Empleo incorpora el principio de transparencia retributiva previa a la contratación. Las ofertas deberán indicar la **retribución inicial correspondiente al puesto**, determinada conforme a criterios objetivos y neutros respecto del género, así como el convenio colectivo aplicable.

Conviene advertir que la Directiva (UE) 2023/970 se refiere a «la retribución inicial o la banda retributiva inicial», mientras que el nuevo artículo 5.g) de la Ley de Empleo alude únicamente a «la retribución inicial del puesto». El texto no aclara si la publicación de una horquilla salarial resulta suficiente, por lo que, desde una perspectiva prudente, es recomendable indicar un importe de partida concreto.

Asimismo, a las empresas y a los agentes públicos o privados que intervengan en procesos de intermediación o colocación, se prohíbe solicitar a las personas candidatas información sobre su historial retributivo. Los anuncios y las denominaciones de los puestos deberán ser neutros respecto del género y accesibles para las personas con discapacidad.

Además, las empresas y los agentes que intervengan en los procesos de selección y contratación, incluidos aquellos en los que se utilicen procedimientos automáticos o sistemas algorítmicos, deberán garantizar durante su desarrollo el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación. Estas previsiones se extienden también al personal empleado público, en los términos de su normativa específica.

Información sobre la brecha salarial y calendario de aplicación

Las empresas con 50 o más personas trabajadoras deberán facilitar, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, información detallada sobre su brecha salarial

a la nueva Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva. La información se remitirá anualmente por las empresas de 250 o más personas y cada tres años por las empresas de entre 50 y 249. No obstante, la primera remisión se somete a un calendario progresivo:

Dimensión de la empresa	Primera remisión
150 o más personas trabajadoras	Antes del 8 de junio de 2027
Entre 50 y 149 personas trabajadoras	Antes del 8 de junio de 2031

Cuando de esta información se desprendan diferencias retributivas injustificadas, la empresa deberá corregirlas en un plazo razonable que no podrá superar los seis meses, en cooperación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Además, las empresas deberán facilitar a toda la plantilla y a su representación legal la información sobre la brecha retributiva por categorías, grupos o agrupaciones de puestos de igual valor y, cuando se les requiera, ponerla a disposición en un plazo máximo de dos meses respecto de los cuatro años anteriores, junto con las aclaraciones necesarias. La representación legal tendrá acceso a las metodologías utilizadas.

Las auditorías retributivas integradas en planes de igualdad vigentes conservarán su validez hasta que finalice su período de vigencia o deban ser revisadas. A partir de ese momento deberán adaptarse a las nuevas exigencias.

Refuerzo del régimen sancionador y efectos sobre la contratación pública

La falta de información sobre los elementos esenciales de la relación laboral deja de ser una infracción leve y pasa a calificarse como grave. También se tipifican como infracciones graves los incumplimientos relativos a la información sobre vacantes y la respuesta a las solicitudes del artículo 21 bis, a los planes y medidas de igualdad, al registro retributivo y a la remisión de información a la Comisión de seguimiento.

El Real Decreto-ley no modifica las cuantías de las sanciones, por lo que resulta de aplicación la graduación general de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Las decisiones empresariales de represalia frente al ejercicio de derechos laborales pasan a constituir una infracción muy grave. En el ámbito de la selección, no facilitar a las personas candidatas la información previa exigida constituye infracción grave, y la solicitud de datos prohibidos o la adopción de decisiones discriminatorias en el acceso al empleo, infracción muy grave.

La reforma alcanza, además, a las empresas contratistas del sector público. Los pliegos deberán incorporar previsiones y penalidades destinadas a garantizar la igualdad y la transparencia retributivas. Además, el incumplimiento grave de estas obligaciones podrá determinar la resolución del contrato público cuando se haya acreditado discriminación retributiva por razón de sexo mediante resolución administrativa o judicial firme, o cuando exista un incumplimiento reiterado de las obligaciones de transparencia que, previamente requerido por el órgano de contratación, no se haya subsanado. En todo caso, la resolución exigirá la previa audiencia del

contratista, y el procedimiento podrá iniciarse de oficio o a instancia de la representación legal de las personas trabajadoras.

¿Qué deben revisar las empresas?

La entrada en vigor de la reforma aconseja llevar a cabo una revisión inmediata de:

- Los modelos contractuales, las cláusulas de confidencialidad retributiva y los períodos de prueba.
- Los procedimientos de comunicación de vacantes y respuesta a solicitudes de conversión.
- Las ofertas de empleo, formularios de candidatura y protocolos de entrevistas.
- Los registros, auditorías y sistemas de valoración de puestos.
- Los criterios de fijación y progresión salarial.
- Los canales para atender solicitudes individuales de información retributiva.
- Los sistemas automatizados o algorítmicos utilizados en selección.
- Las cláusulas de exclusividad, plena dedicación e incompatibilidad durante la vigencia del contrato.
- Los flujos de información a la representación legal y los protocolos frente a represalias.

El Real Decreto-ley 39/2026 convierte la transparencia en una obligación transversal. Ya no basta con disponer formalmente de un registro salarial: las empresas deberán poder explicar cómo fijan las retribuciones, justificar las diferencias existentes, responder a las solicitudes de información y acreditar que sus decisiones se apoyan en criterios objetivos, verificables y neutros respecto del género.

Desde ECIJA, quedamos a vuestra disposición ante cualquier consulta relacionada con esta materia.

Área Laboral de ECIJA

info@ecija.com

Telf: + 34 91.781.61.60

© ECIJA 2026. Esta nota tiene carácter meramente informativo y no constituye asesoramiento jurídico. Para cualquier consulta sobre su contenido, puede contactar con su interlocutor habitual en la firma.