Noviembre 2026

Departamento de Derecho Laboral

Novedades del Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, en materia de transparencia retributiva y condiciones laborales

El pasado 18 de noviembre se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre ("**RDL 39/2026**"), en vigor desde el 19 de noviembre de 2026. La norma incorpora la Directiva (UE) 2023/970, de transparencia retributiva, y completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, que el RD 723/2026 solo había recogido parcialmente (AJ septiembre 2026). Modifica el Estatuto de los Trabajadores (ET), el RD 902/2020, la Ley 3/2023 de Empleo, el RD 723/2026, la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) y la Ley de Contratos del Sector Público (LCSP), y queda sujeta a convalidación parlamentaria.

I. Transparencia retributiva

- **Antes de la contratación.** La oferta de empleo debe indicar la retribución inicial del puesto y el convenio aplicable; queda prohibido preguntar a la persona candidata por su historial retributivo, y tanto el anuncio como el proceso de selección deben ser neutros desde la perspectiva de género. La norma no aclara si basta con una horquilla salarial, por lo que resulta prudente publicar un importe o una horquilla estrecha y documentar el criterio aplicado.
- **Registro y derecho de información.** El registro retributivo debe incluir medias y medianas, desglosadas por sexo, en cómputo anual y por hora. La persona trabajadora puede solicitar información sobre su propia retribución y sobre las medias por sexo de quienes realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. La representación legal puede acceder a esa información, aunque permita identificar retribuciones individuales, lo que obliga a revisar su encaje con la normativa de protección de datos.

Actuación	Plazo
Consulta previa a la representación legal sobre el registro	Diez días de antelación
Respuesta a la solicitud individual de información	Dos meses
Aclaraciones sobre la información facilitada	Quince días
Corrección de diferencias retributivas injustificadas	Máximo de seis meses
Conservación del registro y su documentación	Cuatro años

- **Auditoría y brecha retributiva.** La auditoría amplía su contenido e incorpora la valoración de puestos conforme a criterios objetivos y neutros. Las empresas de 50 o más personas deben informar sobre criterios retributivos y progresión salarial y justificar las diferencias a partir del 25 %; en las de 100 o más, la justificación se refuerza a partir del 5 %. Se crea además la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, a la que debe remitirse la información de brecha con el siguiente calendario.

Plantilla	Primera remisión
150 o más personas trabajadoras	Antes del 8 de junio de 2027
De 50 a 149 personas trabajadoras	Antes del 8 de junio de 2031

II. Condiciones laborales transparentes y previsibles

- **Información contractual.** Debe facilitarse también a la representación legal y alcanza a toda relación laboral: desaparece la exclusión de los contratos de hasta cuatro semanas. En las relaciones vigentes de duración inferior, diez días hábiles desde la solicitud.

- **Periodo de prueba.** Máximo de seis meses para técnicos titulados y de dos meses para el resto, ampliable a tres en empresas de menos de veinticinco personas, con reducción proporcional en contratos temporales. Solo el convenio colectivo puede superar estos límites, de forma justificada.

- **Empleo paralelo.** No cabe prohibir ni penalizar la prestación de servicios para otras empresas salvo por causa objetiva. Conviene revisar las cláusulas de exclusividad y de plena dedicación.

- **Transición a otra forma de empleo (art. 21 bis ET).** Publicidad de vacantes y derecho, con seis meses de antigüedad, a solicitar el cambio de puesto o la conversión del contrato, con respuesta escrita y motivada en un mes, o tres meses en empresas de hasta diez personas.

- **Horas complementarias.** Preaviso mínimo de tres días, derecho a rechazar la asignación si se incumple y derecho a percibir las horas canceladas. La conversión entre jornada completa y parcial es voluntaria.

III. Régimen sancionador, indemnidad y prescripción

Se reconoce expresamente la garantía de indemnidad (arts. 4.2 y 17.1 ET): son nulas las decisiones empresariales que perjudiquen a quien reclama sus derechos, y la represalia se tipifica como infracción muy grave. La falta de información sobre los elementos esenciales del contrato pasa a ser infracción grave.

Las acciones por discriminación retributiva prescriben a los tres años desde que cesa la situación discriminatoria, y no desde cada devengo, lo que amplía de forma notable el periodo reclamable. Para las empresas con exposición a la contratación pública, la reforma de la LCSP permite imponer penalidades e incluso resolver el contrato en caso de incumplimiento de las obligaciones de igualdad retributiva.